Propriedade
Ministério da Solidariedade,
Emprego e
Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

II – Eleição de representantes:

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Aviso:* Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrcot@dgert.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.
AC - Acordo coletivo.
PCT - Portaria de condições de trabalho.
PE - Portaria de extensão.
CT - Comissão técnica.
DA - Decisão arbitral.
AE - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Centro de Informação e Documentação - *Depósito legal n.º 8820/85*.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a EDP - Energias de Portugal, SA e outras e a ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações - Revisão global

Clausulado geral

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área geográfica e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas outorgantes do Grupo EDP identificadas no número 2 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As empresas outorgantes do presente ACT, desenvol-

vem as seguintes atividades:

a) EDP - Energias de Portugal, SA - promoção, dinamização e gestão, por forma direta ou indireta, de empreendimentos e atividades na área do sector energético, tanto a nível nacional como internacional, com vista ao incremento e aperfeiçoamento do desempenho do conjunto das sociedades do Grupo (CAE 35140-R3);

b) EDP Distribuição - Energia, SA - Distribuição de energia elétrica (CAE 35130-R3);

c) EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - Produção, compra, venda, importação e exportação de energia sob a forma de eletricidade (CAE 35112-R3);

d) Sãvida - Medicina Apoiada, SA - Prestação de cuidados de saúde e gestão e exploração de estabelecimentos hospitalares e assistenciais (CAE 86210-R3);

e) Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA - Realização de trabalhos de engenharia, nomeadamente de índole laboratorial (CAE 71120-R3);

f) EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA - Produção e compra e venda de energia, sob a forma de eletricidade, gás natural e outras, resultante da exploração de instalações próprias ou alheias e da participação em mercados de energia; a prestação de serviços de energia, designadamente, de projetos para a qualidade e eficiência energética e de energias renováveis, o fornecimento de energia, o fornecimento e montagem de equipamentos energéticos, a beneficiação de instalações de energia, a certificação energética e a manutenção e operação de equipamentos e sistemas de energia (CAE35140-R3);

g) EDP - Imobiliária e Participações, SA - estudo, conceção, desenvolvimento e comercialização de projetos imobiliários (CAE 68100-R3);

h) EDP Renováveis Portugal, SA - Desenvolvimento de projetos, construção e exploração de meios de produção de energia elétrica no sector das energias renováveis alternativas (CAE 35112-R3);

i) EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA - Prestação de serviços de gestão, consultoria, administração, exploração e intermediação em diversas áreas (CAE 70220-R3);

j) EDP - Soluções Comerciais, SA - Prestação de serviços a empresas em geral, em especial nos sectores energéticos, hídrico e de telecomunicações (CAE 82110-R3);

k) EDP - Estudos e Consultoria, SA - Gestão e execução de catividades na área da consultoria, recursos humanos, logística, finanças e contabilidade (CAE 78300-R3);

l) EDP Inovação, SA - Desenvolvimento de catividades nas áreas de inovação tecnológica, de estudos de engenharia e laboratorial, com incidência no sector energético e ambiental (CAE 71120-R3);

m) EDP Serviço Universal, SA - Compra e venda de energia, sob forma de eletricidade e outras, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35140-R3);

n) EDP Serviner - Serviços de Energia, SA - Compra e venda de energia sob forma de eletricidade e outras, diretamente ou através da prestação de serviços (CAE 78300-R3);

o) O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA - Operação e manutenção de instalações industriais (CAE 33120-R3);

p) TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA - Prestação de serviços de gestão, operação e manutenção de centrais termoelétricas (CAE 35112-R3);

q) EDP GÁS - SGPS, SA - Gestão de participações noutras sociedades como forma indireta de exercício de atividades económicas (CAE 64202-R3);

r) EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA - comercialização de gás natural, designadamente, a compra e venda, incluindo a revenda, de gás natural, para comercialização a clientes finais ou outros agentes (CAE 35220-R3);

s) PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA - Distribuição de gás natural, bem como a produção e distribuição de outros gases (CAE 35220-R3);

t) EDP GÁS - Serviço Universal, SA - Comercialização de energia, sob a forma de gás natural, em regime de comercialização de último recurso, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35230-R3);

u) EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA - Comercialização de energia sob a forma de gás de petróleo liquefeito, propano ou outro, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35220-R3);

v) SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA - Prestação de cuidados de saúde, gestão e exploração, por conta própria ou alheia, de estabelecimentos hospitalares, assistenciais e similares, prestação de serviços na área da gestão de empresas e dos recursos humanos, bem como o exercício da atividade de segurança, higiene e saúde no trabalho (CAE 86906-R3);

*w)*EDPR PT - Promoção e Operação, SA - Promoção e operação de centrais de produção de energia de origens renováveis e prestação de serviços conexos, nomeadamente, nas áreas da gestão administrativa e financeira, de engenharia, de avaliação energética, ambiental e fundiária, construção, gestão da exploração e operação e manutenção, tele condução, despacho e gestão técnica, bem como quaisquer outros serviços complementares às atividades anteriormente referidas (CAE 71120-R3).

3- Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente ACT são abrangidos 23 empresas, estimando as associações sindicais outorgantes que à data da assinatura do ACT sejam abrangidos 6700 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Anexos

Constituem anexos ao ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

a) Anexo I - Enquadramento e carreiras profissionais;

b) Anexo II - Regulamento de mobilidade interna e entre empresas;

c) Anexo III - Regimes e situações especiais de trabalho;

d) Anexo IV - Regulamento de segurança e saúde no trabalho;

e) Anexo V - Tabela salarial e outras prestações pecuniárias;

f) Anexo VI - Regulamento disciplinar;

g) Anexo VII - Complementos dos benefícios da Seguran-

ça Social;

h) Anexo VIII - Saúde;

i) Anexo IX - Plano social EDP Flex.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- O ACT vigora pelo período de 36 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária previstas no anexo V, cujo prazo de vigência é de 12 meses, renovando-se automaticamente por períodos de 24 meses se nenhuma das partes, por escrito, o denunciar.

3- A denúncia e a mera proposta de revisão do ACT regem-se pelas normas legais que estiverem em vigor.

4- A primeira denúncia só poderá operar-se após 30 meses de vigência deste ACT.

5- O disposto no número 2 não prejudica a possibilidade de poderem as partes, a todo o tempo, proceder à revisão do ACT.

CAPÍTULO II

Comissão paritária

Cláusula 4.ª

Competência

1- Para interpretação e integração das cláusulas deste ACT, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2- As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação.

Cláusula 5.ª

Constituição e funcionamento

1- A comissão paritária é constituída por seis membros, três em representação de cada uma das partes outorgantes, dispondo cada uma do direito a um voto.

2- Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, a identificação dos seus representantes no prazo de trinta dias a contar da publicação do ACT.

3- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor, por assunto.

4- O funcionamento e local das reuniões são estabelecidos por acordo das partes, devendo, contudo, obedecer às seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunicá-lo-á, por escrito, à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar;

b) Salvo deliberação expressa, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 10 dias úteis com o tratamento do mesmo assunto.

5- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

6- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas empresas, exceto as referentes a representantes ou assessores dos sindicatos que não sejam trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO III

Associações sindicais

Cláusula 6.ª

Definição e audição

1- Para efeitos deste ACT, entende-se por associações sindicais, os sindicatos e federações outorgantes representativos dos trabalhadores das empresas subscritoras.

2- Nos casos em que estiver prevista a audição prévia das associações sindicais e das estruturas sindicais internas a falta de pronúncia destas no prazo de dez dias, se outro não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao acto proposto.

3- Para efeitos deste ACT entende-se por estruturas sindicais internas as comissões sindicais e intersindicais constituídas pelos delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 7.ª

Quotizações sindicais

1- A empresa deve proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito.

2- Para efeitos do disposto no número precedente, observar-se-á o seguinte:

a) O produto das quotizações sindicais cobradas mensalmente será enviado ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constam os associados doentes ou ausentes por outros motivos;

b) As quotizações só deixam de ser descontadas e pagas através da empresa mediante declaração escrita do trabalhador.

TÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 8.ª

Deveres da empresa

Para além dos previstos na lei, são deveres da empresa, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;

b) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho na empresa;

c) Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado onde constem a antiguidade e função ou

cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência a si respeitantes, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;

d) Usar de respeito em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;

e) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;

f) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na lei ou previstas no presente ACT;

g) Garantir assistência jurídica em caso de acidente com terceiros, quando em serviço.

Cláusula 9.ª

Deveres dos trabalhadores

Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;

b) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades da empresa;

c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial, sendo como tal considerados todos aqueles que não tenham sido objeto de divulgação pública por iniciativa da empresa, ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Prestar esclarecimentos de natureza profissional a trabalhadores de categoria inferior da mesma unidade organizativa;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho;

f) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa.

Cláusula 10.ª

Garantias dos trabalhadores

Sem prejuízo do disposto na lei, é proibido à empresa:

a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes quaisquer outras sanções por aqueles motivos;

b) Diminuir a retribuição mensal do trabalhador por qualquer forma, direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos previsto na lei ou neste ACT;

d) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos na lei ou no presente ACT;

e) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfazerem as condições de segurança.

TÍTULO III

Quadros de pessoal, enquadramento profissional, mobilidade e admissões

CAPÍTULO I

Quadros de pessoal

Cláusula 11.ª

Pessoal permanente

Os quadros do pessoal permanente das empresas são constituídos por todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço com contrato de trabalho sem termo.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

Cláusula 12.ª

Princípio

Os trabalhadores, de acordo com as funções que desempenham, estão enquadrados em níveis de qualificação profissional, nos termos do disposto no anexo I deste ACT.

CAPÍTULO III

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 13.ª

Preenchimento de vagas

O preenchimento de postos de trabalho necessários à prossecução das atividades da empresa, para além de outras formas previstas na lei, será feito por mobilidade interna ou por mobilidade entre empresas, sempre que existam trabalhadores do quadro do pessoal permanente que reúnam os requisitos exigidos e nisso estejam interessados, e por admissão.

Cláusula 14.ª

Mobilidade interna e entre empresas

O preenchimento de vagas por mobilidade interna e entre empresas, rege-se pelo regulamento constante do anexo II deste ACT.

Cláusula 15.ª

Admissão de trabalhadores

1- As admissões podem efetuar-se por concurso ou por convite.

2- As condições de admissão e de evolução profissional são as estabelecidas na lei e neste ACT.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo diferente estipulação expressa, um período expe-

rimental com a duração de:

a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas no nível 5, previsto no artigo 2.º do anexo I;

b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas nos níveis 4 e 3, previstos no artigo 2.º do anexo I;

c) 240 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas nos níveis 2 e 1 , previstos no artigo 2.º do anexo I.

4- Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental, salvo estipulação expressa em contrário, terá a duração prevista na lei.

5- No ato de admissão a empresa deve disponibilizar ao trabalhador o acesso, consoante mais adequado, através de suporte informático ou suporte em papel, ao presente ACT e aos documentos que o complementem.

Cláusula 16.ª

Readmissão de trabalhadores

1- Se, na sequência das deliberações das comissões de verificação de incapacidade permanente, cessar a pensão de invalidez atribuída a pensionista que tenha passado àquela situação, o mesmo será readmitido para o quadro do pessoal permanente para função compatível e com o mesmo nível de qualificação.

2- Aos trabalhadores readmitidos nos termos do número anterior, é considerada a antiguidade que possuíam à data da passagem à situação de invalidez.

3- Em casos excecionais, as empresas podem proceder à readmissão de trabalhadores com currículo profissional de interesse, sem prejuízo do disposto no número 5.

4- Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade do trabalhador contar-se-á a partir da data de início de funções ao abrigo do novo contrato de trabalho celebrado, não lhe sendo, em consequência, aplicáveis, em qualquer caso, as disposições contidas no título XX do presente ACT.

5- É vedado às empresas a readmissão de trabalhadores que:

a) Tenham sido despedidos com justa causa;

b) Tenham, aquando da demissão, recebido qualquer compensação monetária por parte da empresa, exceto em caso de despedimento sem justa causa;

c) Tenham optado pela rescisão do contrato na sequência de decisão judicial facultando a reintegração.

TÍTULO IV

Contratos de trabalho a termo

Cláusula 17.ª

Contratação a termo

1- As empresas podem, nos termos da lei, contratar trabalhadores a termo certo ou incerto.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm direito às regalias de carácter social em vigor na empresa que sejam compatíveis com a natureza transitória do seu vínculo, considerando-se como tal unicamente o acesso ao subsídio de alimentação.

3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito de preferência, em igualdade de condições, nas admissões para o quadro do pessoal permanente.

4- Na eventualidade de admissão para o quadro do pessoal permanente, de trabalhadores contratados a termo, é contada a antiguidade desde o início da prestação de trabalho.

5- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa, até ao fim do mês seguinte ao da respectiva admissão, indicando o local de trabalho, a actividade e o prazo do contrato.

Cláusula 18.ª

Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e/ou a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

TÍTULO V

Prestação do trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Cláusula 19.ª

Disposições gerais

1- Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente ACT, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo.

2- Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador, seja transferido para outra instalação ou mude de tipo de actividade, fica sujeito às condições aplicáveis no local para que seja transferido ou ao tipo de actividade que passe a desenvolver, nomeadamente em relação à organização temporal do trabalho.

CAPÍTULO II

Organização temporal do trabalho

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 38 horas por semana, não podendo exceder as 8 horas diárias, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a 2 horas, não podendo a empresa impor aos trabalhadores a prestação de mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

3- As interrupções do período normal de trabalho dos trabalhadores em horário por turnos são as previstas no artigo 5.º do anexo III do ACT, ou nos regulamentos aplicáveis nas empresas abrangidas.

4- Por acordo escrito com o trabalhador podem ser estabelecidos intervalos com uma duração superior ao limite previsto no número 2.

Cláusula 21.ª

Período normal de trabalho e horários de trabalho

1- A definição do período normal de trabalho, bem como das modalidades de horários de trabalho deverá ser efetuada de acordo com os preceitos legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto no presente ACT.

2- A empresa pode adotar, nomeadamente, as seguintes modalidades de horários, em função das suas necessidades organizativas:

a) Horários fixos;
b) Horários flexíveis;
c) Horário especial contínuo;
d) Horários em regime de turnos;
e) Horários em regime de folgas rotativas.

3- Por acordo escrito entre a empresa e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores podem ser fixadas outras modalidades de horários justificadas por situações organizacionais ou laborais específicas.

Cláusula 22.ª

Horário fixo

1- Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

2- Neste tipo de horários, quando não haja inconvenientes para o serviço, pode ser fixada uma tolerância até 15 minutos, com o limite de 6 ocorrências mensais, devendo, nesses casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com a prestação de trabalho normal, nos termos que resultarem de acordo com a empresa ou, na falta de acordo, que lhe forem determinados por esta, com a antecedência de 2 dias úteis, devendo a compensação ter lugar até ao final do mês seguinte ao da ocorrência.

Cláusula 23.ª

Horário flexível

1- Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início, termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2- O horário flexível será cumprido entre meia hora antes do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde, do horário-base.

3- O tempo de presença obrigatória é o que decorre, no período da manhã, entre uma hora após o início e meia hora antes do fim do período de horário-base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário-base.

4- A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal, exceto, no caso de trabalhadoras durante o período legal de aleitação e amamentação e de trabalhadores estudantes, em relação aos quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

5- O cômputo do tempo de serviço prestado será efetuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse 8 ou 10 horas, conforme seja negativo ou positivo.

6- O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.

7- Nos serviços em que sejam adotados o horário fixo e o horário flexível, a prática deste último poderá ser concedida por acordo entre a empresa e o trabalhador.

8- Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação da empresa, fora do horário-base.

9- O horário flexível não é praticável nas situações incompatíveis com a prestação do mesmo, designadamente, por trabalhadores em regime de turnos ou de folgas rotativas.

Cláusula 24.ª

Horário especial contínuo

1- O horário especial contínuo é adotado para assegurar o funcionamento de serviços de atendimento instalados na loja do cidadão ou postos de atendimento ao cidadão e ainda em casos excecionais devidamente fundamentados, desde que acordados com as estruturas sindicais internas.

2- Entende-se por horário especial contínuo o horário em que o trabalhador presta trabalho durante um período normal de trabalho de 6 horas seguidas, que inclui um intervalo de 30 minutos para repouso ou refeição, que para todos os efeitos se considera tempo de trabalho.

3- O horário especial contínuo a que corresponde um período normal de trabalho médio de 33 horas por semana, é praticado alternadamente de segunda a sexta-feira e de segunda-feira a sábado.

4- Os períodos de trabalho diário são praticados em regime

de horário fixo, sem prejuízo de, por acordo dos trabalhadores, ser aceite o regime de rotatividade semanal ou mensal.

5- A prática de horário especial contínuo carece de acordo escrito do trabalhador.

6- Ao trabalhador afeto à prática de horário especial contínuo é atribuída uma compensação nos termos previstos no anexo V deste ACT.

Cláusula 25.ª

Horário em regime de turnos, em regime de folgas rotativas e prestação de trabalho em regime de disponibilidade

1- Horário em regime de turnos é aquele em que se verifica a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que asseguram um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do horário.

2- Horário em regime de folgas rotativas é aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de descanso semanal (folgas semanais), de forma a que, no período de um ano, todos gozem o mesmo número de descansos ao sábado e ao domingo.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos, de folgas rotativas e em situação de disponibilidade rege-se pelo disposto no anexo III.

Cláusula 26.ª

Isenção de horário

1- Por acordo escrito com o trabalhador, pode o trabalho ser prestado em regime de isenção de horário de trabalho, nas situações previstas na lei e naquelas que a empresa considere que se justifique a prestação de trabalho naquele regime, devendo, nestes casos, o respetivo fundamento constar do acordo.

2- Sem prejuízo de poderem ser acordadas outras modalidades previstas na lei, considera-se isenção de horário de trabalho o regime em que o trabalhador não está sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, nem a outros períodos de ausência previstos neste ACT.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o cumprimento das obrigações de marcação do ponto e de presença diária, sempre que possível nos períodos de presença obrigatória.

4- O tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores com isenção de horário não deve ser inferior, em média anual, ao número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

5- A isenção de horário de trabalho é incompatível, nomeadamente, com a prestação de trabalho em turnos, com a disponibilidade e com a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

6- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem neste regime, um subsídio mensal nos termos e condições fixados no anexo V.

Cláusula 27.ª

Registo dos tempos de trabalho

1- É obrigatória a marcação de ponto no início e no termo do período normal de trabalho, antes e depois do intervalo para refeição ou de qualquer outra interrupção que não conte como tempo de trabalho, bem como as prestadas nas situações previstas no número 2 da cláusula 22.ª

2- O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado, de modo a que a empresa disponha do registo no prazo de 15 dias a contar da prestação.

3- Aos trabalhadores em regime de turnos, a marcação de ponto será processada nos termos definidos em regulamentação interna, tendo em conta o disposto no número 1.

4- Não se efectua qualquer desconto na retribuição dos trabalhadores que, por razões justificadas e aceites pela empresa ou motivos não imputáveis ao trabalhador, não marcaram o ponto de controlo de entrada ou de saída, desde que comprovem devidamente a sua presença no trabalho durante o período normal.

CAPÍTULO III

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 28.ª

Trabalho a meio tempo e tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao previsto na cláusula 20.ª, número 1.

2- A empresa poderá acordar com os trabalhadores que o proponham a passagem do regime de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial, por período determinado ou a título definitivo, preferindo os que se encontrem em alguma das seguintes situações:

a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;

b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;

c) Trabalhadores-estudantes.

3- No caso de trabalhadores que vivam com filhos, adotandos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou deficientes, com cônjuge deficiente ou pessoa deficiente que viva com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges há mais de 2 anos ou com filhos comuns, a passagem ao regime de trabalho a tempo parcial só poderá ser recusada desde que fundamentada em razões expressas e explícitas de funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição do trabalhador.

4- A retribuição base, outras retribuições e demais regalias dos trabalhadores neste regime, salvo previsão expressa em sentido contrário ou diferente, são proporcionais ao período de trabalho que for acordado.

5- Os trabalhadores a tempo parcial que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga da mesma função.

6- Na passagem para a prestação de trabalho a tempo parcial deverá ser dada preferência, em caso de igualdade, aos candidatos que se encontrem nas situações referidas no número 3.

CAPÍTULO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 29.ª

Disposições gerais

1- Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora do horário de trabalho, tiver sido, como tal, prévia e expressamente determinado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores nem a celebração de contratos a termo.

4- Os trabalhadores não se podem recusar à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

5- Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores portadores de deficiência, as mulheres grávidas e os trabalhadores com filhos de idade inferior a doze meses.

Cláusula 30.ª

Limites

1- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

a) 200 horas de trabalho, por ano, não podendo, contudo, exceder 15 dias de trabalho por ano, em dia de descanso semanal ou feriado;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

2- Os limites referidos no número anterior apenas podem ser ultrapassados quando se verifique a necessidade de garantir a continuidade do serviço de fornecimento de energia ou evitar prejuízos importantes e eminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afectos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

Cláusula 31.ª

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, confere direito a descanso compensatório remunerado, nos termos seguintes:

a) Quando prestado em dia de descanso semanal complementar, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, excepto se o trabalho suplementar resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas no dia de descanso, caso em que o trabalhador tem direito a um descanso correspondente ao tempo de trabalho suplementar realizado;

b) Quando prestado em dia de descanso obrigatório ou em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a ser gozado obrigatoriamente.

2- O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, poderá, por proposta da empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser totalmente substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 75 %.

3- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado.

4- Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar os dias de descanso compensatório a que tenham direito, num dos catorze dias subsequentes ao seu vencimento ou em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulados com as férias até ao máximo de 5 dias.

5- Os dias de descanso compensatório a que se refere o número anterior, são fixados por acordo entre o trabalhador e a empresa, devendo os mesmos ser obrigatoriamente gozados durante o ano civil a que se reportam ou até ao fim do 1.º trimestre do ano civil subsequente. Na falta de acordo, caberá à empresa proceder à marcação do gozo dos dias de descanso compensatório.

6- O tempo de descanso compensatório inferior a um dia de trabalho, transita para o ano civil seguinte e vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho.

Cláusula 32.ª

Regime

1- Sempre que um trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, não poderá retomar o serviço em horário normal, sem que tenham decorrido 9 horas sobre o termo do trabalho suplementar, excepto:

a) Quando o trabalho suplementar é prestado em antecipação ao horário normal e comece a partir de 3 horas antes do início deste;

b) Quando o trabalho suplementar, tendo a duração máxima de 3 horas, se inicie antes das 6h00 e termine depois dessa hora.

2- Quando a prestação de trabalho suplementar se verifique em antecipação ao período normal de trabalho e se prolongue neste, a contagem do tempo de trabalho obedece aos seguintes critérios:

a) Se o período de antecipação for superior a 3 horas consecutivas, todas as horas de prolongamento serão contadas como suplementares;

b) Se o período de antecipação for igual ou inferior a 3

horas consecutivas, a contagem do tempo de trabalho suplementar termina no início do período normal de trabalho.

3- Em caso de trabalho suplementar programado em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa deve comunicá-lo ao trabalhador com a antecedência mínima de 48 horas.

4- Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 4 horas consecutivas de trabalho suplementar, atingindo o horário normal de qualquer das refeições principais, a empresa fornece-lhe ou paga-lhe, de acordo com a tabela de ajudas de custo, a correspondente refeição ou refeições, considerando-se horário normal das refeições o período que decorre das 12h00 às 14h00 e das 19h00 às 21h00.

5- Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 2 horas consecutivas de trabalho suplementar, a empresa fornece-lhe ou paga-lhe:

a) O pequeno-almoço, se o trabalho for prestado imediatamente antes do período normal de trabalho;

b) Uma ceia, no valor correspondente a uma refeição principal, se o trabalho for prestado entre as 0h00 e as 5h00.

6- O tempo das refeições referidas nos números anteriores não pode exceder uma hora para as refeições principais e meia hora para o pequeno almoço ou para a ceia e não é remunerado como trabalho suplementar, mas é considerado no cômputo das 4 horas referidas no número 4 e das 2 horas referidas no número 5.

7- Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 3 horas consecutivas de trabalho suplementar em continuidade do horário normal ou quando seja chamado da sua residência para prestar trabalho suplementar, a empresa assegura ou paga o transporte da residência para o local de trabalho e vice-versa.

8- Em dia normal de trabalho, sempre que um trabalhador preste pelo menos 4 horas consecutivas de trabalho suplementar ou seja chamado para prestar trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação de e para a residência, se a deslocação ocorrer fora do período normal de trabalho, é remunerado nos termos da cláusula 55.ª, não contando, porém, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

9- Em dia de descanso semanal ou feriado sempre que um trabalhador seja chamado para prestar trabalho suplementar, a empresa paga o tempo despendido na deslocação entre a sua residência e o local de trabalho, como tempo normal de trabalho, exceto no regime de turnos quando o dia feriado conste na respetiva escala de rotação, em que esse pagamento não é devido, por se tratar de dia normal de trabalho.

10- Na situação prevista no corpo do número 1, deverá ser assegurado, entre o final do trabalho suplementar e o dia de retoma do trabalho normal e entre estes e os dois subsequentes, um descanso diário que assegure uma média de descanso de 11 horas nesse período de três dias.

CAPÍTULO V

Trabalho noturno

Cláusula 33.ª

Noção e regime

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Na prestação de trabalho noturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário pelas empresas, na sequência de recomendações da comissão de segurança e em todas as situações consignadas na lei, desde que mais favoráveis para a segurança dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Condições especiais de trabalho

Cláusula 34.ª

Princípios gerais

1- Os regimes especiais de protecção na parentalidade e do trabalho feminino são os constantes da lei, obrigando-se a empresa a proceder à adequada divulgação junto dos trabalhadores abrangidos.

2- A empresa apoiará o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, promovendo as adequadas condições de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 35.ª

Trabalhador-estudante

1- Aos trabalhadores-estudantes são conferidos os direitos e deveres consignados na lei e neste ACT.

2- Quando seja impossível satisfazer todos os pedidos de dispensa, a empresa limitará a sua concessão, sendo aplicado o seguinte critério de prioridades:

a) Matrícula em curso que corresponda às habilitações escolares desejáveis para o desempenho da função;

b) Matrícula em fase final de curso;

c) Melhor aproveitamento escolar;

d) Maior antiguidade na empresa.

3- O trabalhador-estudante que preste a sua actividade em regime de turnos e a quem, por motivo de serviço, não seja concedida dispensa de serviço pode optar por:

a) Requerer mudança de posto de trabalho;

b) Aguardar pelo ano letivo seguinte, ficando colocado em primeira prioridade relativamente ao critério definido no número anterior.

4- O exercício e a manutenção dos direitos relativos ao trabalhador-estudante estão dependentes do preenchimento dos requisitos legais exigidos para o efeito.

5- Ainda que a obtenção de nível ou grau de ensino mais elevado corresponda a uma valorização pessoal do trabalhador, que a empresa deverá ter em consideração, tal não as obriga a, automaticamente, proceder à sua reclassificação profissional.

TÍTULO VI

Antiguidade

Cláusula 36.ª

Contagem de antiguidade

1- Para efeitos exclusivos do presente ACT, a contagem de antiguidade faz-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, representando a antiguidade de cada trabalhador o número de anos de serviço que ele venha a completar no ano que se inicia, qualquer que seja o período de trabalho semanal.

2- O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de Janeiro seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável à contagem da antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial, sem prejuízo das regras especiais previstas no presente ACT e nos seus anexos.

TÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 37.ª

Local de trabalho e área de serviço

1- O local de trabalho é definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

3- Por área de serviço entende-se a zona geográfica, previamente delimitada, em que prestam serviço os trabalhadores que desenvolvem a sua actividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos.

4- A prestação de trabalho dentro da área de serviço, durante o período normal de trabalho, não confere direito ao pagamento da refeição de acordo com a tabela das ajudas de custo em vigor.

5- A prestação de trabalho fora do estabelecimento em que o trabalhador presta serviço, mas dentro da localidade onde o mesmo se situa, não confere direito a ajudas de custo.

6- Os transportes e os tempos de trajecto entre o local de trabalho e o local de cumprimento de qualquer diligência são de conta da empresa.

TÍTULO VIII

Deslocações em serviço

Cláusula 38.ª

Noção e classificação

1- Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelos trabalhadores ao serviço da empresa, sem carácter de permanência, para fora da localidade ou da área onde os mesmos prestam habitualmente serviço.

2- As deslocações em serviço classificam-se em:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

c) Deslocações para o estrangeiro.

Cláusula 39.ª

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço e que não excedam qualquer dos seguintes limites:

a) Duas horas de percurso, no meio de transporte utilizado;

b) 60 km em linha reta entre o local de trabalho e o local do cumprimento da diligência.

2- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo de trajeto na parte que exceda o período normal de trabalho, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

3- O trabalhador poderá não regressar no mesmo dia se, comprovadamente, qualquer dos limites previstos no número 1 desta cláusula possa ser excedido e o regresso tenha que ser feito para além do período normal de trabalho, passando a aplicar-se-lhe o regime de grandes deslocações.

Cláusula 40.ª

Grandes deslocações no país

1- Consideram-se grandes deslocações as que excedam qualquer dos limites estabelecidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

c) Viagem de visita à família, suportada pela empresa, na altura do Natal e da Páscoa e para efeitos do gozo de férias;

d) Sempre que a deslocação tiver duração superior a 15 dias, uma viagem quinzenal de visita à família, suportada pela empresa, durante o período de descanso semanal;

e) O direito de visita quinzenal à família fica prejudicado na semana anterior ou posterior ao Natal, quando esta data festiva não coincida com o fim de semana, bem como na semana anterior à Páscoa.

3- Não há lugar ao pagamento do tempo de trajecto que exceda o horário normal, salvo expressa autorização fundada em razões imperiosas de serviço, sendo, nesta situação, o pagamento efectuado como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

Cláusula 41.ª

Deslocações para o estrangeiro

1- Os trabalhadores deslocados para o estrangeiro têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

c) Pagamento das despesas com transportes entre o local de alojamento e o de cumprimento da diligência.

2- Nas deslocações para o estrangeiro não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 42.ª

Deslocações de carácter imprevisto

1- Consideram-se deslocações de carácter imprevisto as que se verifiquem, qualquer que seja o seu tipo, para acorrer a avarias que exijam pronta reparação ou para atender a situações que requeiram tratamento urgente.

2- As deslocações de carácter imprevisto, quando efetuadas fora do horário normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajecto, calculado como trabalho suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

Cláusula 43.ª

Deslocações para frequência de cursos de formação

1- Consideram-se deslocações para cursos de formação todas as deslocações, qualquer que seja o seu tipo, a que sejam obrigados os trabalhadores para frequentar cursos de formação.

2- Nas deslocações para cursos de formação não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 44.ª

Despesas de transporte

1- Entende-se por despesas de transporte as correspondentes à utilização dos meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como outras despesas especiais inerentes à viagem.

2- As despesas de transporte são pagas aos trabalhadores, na totalidade, mediante a apresentação, dos documentos comprovativos fiscalmente aceites.

Cláusula 45.ª

Despesas de alojamento e alimentação

1- O pagamento das despesas normais de alojamento e alimentação efectua-se, por opção do trabalhador, de acordo com uma das seguintes modalidades:

a) Ajudas de custo;

b) Reembolso das despesas efetuadas;

c) Ajudas de custo e reembolso das despesas efetuadas.

2- A tabela de ajudas de custo é estabelecida e revista anualmente segundo as condições e prática atualmente vigentes, conforme se encontram definidas em documentação complementar à negociação do presente ACT.

3- Na modalidade de reembolso prevista nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 da presente cláusula o pagamento das despesas não poderá, em caso algum, exceder em mais de 20 % o valor das correspondentes ajudas de custo e será efetuado contra a entrega dos documentos comprovativos das mesmas, fiscalmente aceites.

TÍTULO IX

Desempenho temporário de funções

CAPÍTULO I

Ocupação temporária de postos de trabalho

Cláusula 46.ª

Caracterização

1- A empresa pode determinar, nos termos da lei, que o trabalhador desempenhe temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, designadamente nas seguintes situações:

a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido;

b) Ocupação de um posto de trabalho disponível, por mobilidade interna ou impedimento definitivo do seu titular ou que aguarda um primeiro preenchimento.

2- Nos níveis 2 a 5 apenas se admite o desempenho temporário de funções desde que, cumulativamente:

a) O trabalhador tenha o mesmo nível de qualificação da função temporariamente desempenhada ou nível imediatamente anterior;

b) O trabalhador tenha a habilitação adequada à função temporariamente desempenhada.

3- No nível 1, o desempenho temporário de funções é decidido caso a caso pela empresa.

Cláusula 47.ª

Preferências

1- A escolha dos trabalhadores será feita de acordo com a seguinte ordem de preferência.

a) Revelar maior competência, aptidão e experiência para o desempenho da função;

b) Pertencer ao departamento em que se situa a vaga;

c) Ter maior base de retribuição.

Cláusula 48.ª

Regime

1- A empresa não pode manter em ocupação temporária postos de trabalho disponíveis, para além de um ano, obrigando-se a desencadear os mecanismos para o seu preenchimento.

2- A ocupação temporária de um posto de trabalho pode prolongar-se para além de um ano, por motivos fundamentados, nomeadamente se estiver em causa a substituição de

trabalhador temporariamente impedido de prestar trabalho, situação em que a ocupação demorará o tempo que for considerado necessário para suprir aquele impedimento.

3- Durante o desempenho temporário de funções, o trabalhador tem direito a um complemento nos seguintes termos:

a) Nos casos dos níveis 2 a 5, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a sua base de retribuição e:

i) A imediatamente superior;

ii) A correspondente ao menor grau do nível de qualificação da função temporariamente desempenhada, quando mais favorável.

b) No caso do nível 1, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a retribuição base da sua letra e a imediatamente superior ou a menor retribuição base da categoria desempenhada temporariamente, se for superior.

4- Terminado o desempenho temporário da função, o trabalhador regressará ao exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, passando a auferir a retribuição correspondente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O exercício temporário de funções ao abrigo da presente cláusula será objeto de avaliação de desempenho, para efeitos de progressão profissional do trabalhador.

CAPÍTULO II

Comissão de serviço

Cláusula 49.ª

Noção e âmbito

1- São exercidos, para além dos cargos referidos na lei e no número 2 da presente cláusula, em regime de comissão de serviço os cargos e funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

2- Os cargos de chefia hierárquica, bem como os referidos no número 2 do artigo 1.º do anexo I deste ACT, são sempre exercidos em comissão de serviço.

Cláusula 50.ª

Regime

1- O exercício de cargo ou funções em comissão de serviço pode ser efetuado por trabalhador da empresa ou outro contratado para o efeito.

2- O acordo de comissão de serviço deve observar a forma escrita e preencher as formalidades previstas na lei.

3- Qualquer das partes pode pôr termo à cessação da comissão de serviço, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior, salvo se outro não tiver sido acordado entre as partes, aplicando-se na falta de observância do aviso prévio o disposto na lei.

4- Finda a comissão de serviço, no caso de trabalhador da empresa que se mantenha ao serviço da mesma, é garantido o regresso à categoria que possuía no momento da constituição da comissão de serviço ou aquela a que teria sido ascendido, ou à que tiver sido convencionada no acordo de comissão de serviço.

Cláusula 51.ª

Compensação

1- Aos trabalhadores da empresa que desempenhem funções de chefia ou coordenação em comissão de serviço é atribuído um subsídio pago 14 vezes por ano, no mínimo igual ao valor da diferença para a letra acima da própria ou da do subordinado mais qualificado ou categorizado, com limite na letra Q, excepto quando esta for a letra própria do nomeado em que o valor a considerar é, pelo menos, igual à diferença entre as letras Q e P.

2- Os trabalhadores perdem o subsídio referido no número anterior quando cessam a comissão de serviço.

3- O exercício de funções em comissão de serviço será objecto de avaliação de desempenho para efeitos da progressão profissional.

TÍTULO X

Retribuição do trabalho e outras prestações patrimoniais

Cláusula 52.ª

Conceito de retribuição

Por retribuição entende-se a retribuição base acrescida de todos os outros valores que o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

Cláusula 53.ª

Retribuição

1- Para efeitos do presente ACT, considera-se retribuição base mensal (Rb) a quantia em numerário atribuída mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho, referida ao período normal de trabalho estipulado na cláusula 20.ª e determinada segundo o sistema de enquadramento profissional constante do anexo I deste ACT.

2- O valor da retribuição horária (Rh) é calculado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rb \times 12}{52 \times H}$$

em que: Rh representa a retribuição horária;

Rb representa a retribuição base mensal;

H representa o número de horas do período normal de trabalho semanal.

3- A retribuição base mensal dos trabalhadores a tempo parcial, é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestado em cada semana, tomando-se como referência a retribuição correspondente ao período normal de trabalho semanal estipulado na cláusula 20.ª

4- O disposto na presente cláusula não prejudica o regime aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da

cláusula 106.ª deste ACT.

Cláusula 54.ª

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária constam do anexo V deste ACT.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 55.ª

Retribuição por trabalho suplementar

1- A realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações de hora, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) 35 % da retribuição horária, na primeira hora em período diurno;

b) 45 % da retribuição horária, nas horas ou frações de hora subsequentes à primeira hora, quando em período diurno;

c) 60 % da retribuição horária, na primeira hora em período noturno;

d) 80 % da retribuição horária, nas horas ou frações de hora subsequentes à primeira hora, quando em período noturno.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) 75 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;

b) 100 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período noturno.

3- Os acréscimos previstos nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 e na alínea *b)* do número 2 já incluem a retribuição especial por trabalho noturno, prevista na cláusula 56.ª

Cláusula 56.ª

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com base na retribuição horária, com acréscimo de 25 %.

Cláusula 57.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, no final do mês de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço das empresas.

2- No caso de terem menos de um ano de trabalho nas empresas, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fração do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da retribuição.

Cláusula 58.ª

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

2- Os trabalhadores do quadro permanente, com direito a férias receberão, no fim do mês de Maio de cada ano, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Os trabalhadores que pretendam gozar as suas férias antes do mês de Junho receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao do seu início.

4- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

TÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

CAPÍTULO I

Descanso semanal

Cláusula 59.ª

Noção e regime

1- Em regime normal de trabalho são dias de descanso semanal o domingo e o sábado, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.

2- Pode, no entanto, ser dia de descanso complementar a segunda-feira mediante prévio acordo escrito entre a empresa e os trabalhadores envolvidos.

3- Em regime de turnos ou de folgas rotativas, os dias de descanso semanal são os que por escala competirem, considerando-se dia de descanso semanal obrigatório o primeiro dia do período de descanso, exceto quando as folgas coincidirem com sábado e domingo consecutivos, caso em que o domingo é dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

4- Em regime de turnos de laboração contínua, o horário é organizado de forma a que os trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso semanal após cada período máximo de 6 dias de trabalho consecutivos.

5- O disposto na presente cláusula não prejudica o regime especial de descanso previsto no número 3 da cláusula 24.ª

CAPÍTULO II

Feriados

Cláusula 60.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias como tal previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado, no período da Páscoa, noutro dia com significado local.

3- Para além dos feriados obrigatórios, são ainda considerados como tal a Terça-Feira de Carnaval e o dia feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador.

4- Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído pelo feriado municipal da capital do respetivo distrito.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula 61.ª

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 62.ª

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de seis meses completos de execução do contrato, podendo o trabalhador, por acordo com a empresa, gozar antecipadamente o período de férias a que teria direito em Dezembro do ano em que é admitido.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho no ano de admissão, o trabalhador restituirá à empresa o valor correspondente aos dias de férias gozados antecipadamente e respectivo subsídio.

4- Os trabalhadores contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a seis meses, terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 63.ª

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 24 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 64.ª

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias tem de ser feita até 31 de Março de cada ano, por acordo entre a empresa e os trabalhadores, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores.

2- Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

3- Na falta de acordo, observa-se o seguinte regime:

a) A empresa procederá à elaboração dos mapas de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissões sindicais ou intersindicais ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;

b) A empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4- Aos cônjuges, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 65.ª

Encerramento para férias

1- A empresa pode encerrar alguns departamentos, serviços, ou unidades organizativas para efeito de férias.

2- O período de encerramento deve ser acordado entre a empresa e os delegados sindicais afectos aos departamentos, serviços ou unidades organizativas em causa e comunicado aos trabalhadores abrangidos até 31 de Março, devendo neste caso, as férias ser fixadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Por acordo com a maioria dos trabalhadores abrangidos, pode o encerramento para férias verificar-se, total ou parcialmente, fora do período previsto no número 2.

Cláusula 66.ª

Gozo de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei e no presente ACT.

2- As férias podem ser gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, desde que salvaguardado o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil

seguinte, em cumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 67.ª

Alteração da marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias pode ser alterada por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- O período de férias é alterado sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, se encontre temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, e desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

3- Depois de marcado o período de férias, a empresa apenas pode adiar ou suspender o seu gozo, sem o acordo expresso dos trabalhadores, por exigências imperiosas de serviço.

4- No caso previsto no número anterior os trabalhadores têm direito a ser indemnizados pela empresa dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam as férias na época fixada.

Cláusula 68.ª

Alteração do período de férias por motivo de doença

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença clinicamente comprovada.

2- Quando se verificar a situação prevista no número 1, os trabalhadores deverão comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo e o local onde se encontram.

3- No caso referido no número 1, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na alínea *b)* do número 3 da cláusula 64.ª

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo das férias no ano a que respeitam, por motivo de doença do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

5- À alteração do período de férias por motivo de doença é aplicável o regime previsto na lei.

Cláusula 69.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio ou ao seu gozo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses completos de execução do contrato, salvo se prazo menor for acordado entre a empresa e o trabalhador, a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 22 dias.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 70.ª

Efeitos da cessação do contrato no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer motivo, o trabalhador terá direito a receber a retribuição de férias e o respectivo subsídio de férias:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso previsto na alínea *a)* do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período de férias tendo em conta a duração do contrato.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 71.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

1- Os trabalhadores não podem durante as férias exercer qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viessem exercendo cumulativamente ou a empresa os autorizem a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver, nos termos legais, a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 72.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar culposamente ao gozo das férias nos termos previstos no presente ACT, o trabalhador terá direito a uma compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

CAPÍTULO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 73.ª

Concessão de licenças

1- Os trabalhadores têm direito a licenças sem retribuição nos termos previstos na lei e neste ACT.

2- A empresa pode ainda conceder aos trabalhadores, a pedido destes, as seguintes licenças sem retribuição:

a) Em cada ano civil, 10 dias úteis de licença sem retribuição, seguidos ou interpolados;

b) Licença sem retribuição de natureza especial, por tempo não superior a 12 meses, podendo, no entanto, este ser excedido em caso de reconhecida necessidade.

3- A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida com algum dos seguintes fundamentos:

a) Necessidade do trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente;

b) Oportunidade do trabalhador frequentar cursos ou participar em acções que contribuam para a sua valorização profissional, técnica ou científica;

c) Mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;

d) Outros casos de comprovada necessidade ou gravidade que impliquem a suspensão da prestação de trabalho.

4- A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida mediante fundamentado e comprovado pedido do trabalhador sendo indeferida por falta ou insuficiência de fundamentação ou de prova, assim como por não ser adequada ou possível a substituição do trabalhador ou dela resultar prejuízo ou inconveniente para o serviço.

5- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores mantêm todos os direitos, deveres e garantias que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

6- A licença sem retribuição caduca no momento em que o trabalhador iniciar qualquer actividade diferente ou incompatível com o fundamento invocado para a concessão da licença, ou quando aquele deixe de subsistir.

7- No caso de caducidade da licença ou verificado o seu termo, o trabalhador deverá de imediato apresentar-se ao serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

8- Os períodos de licença sem retribuição contam apenas para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

9- Os trabalhadores em regime de licença sem retribuição, abrangidos pelo anexo VII, mantêm os direitos adquiridos relativamente aos benefícios diferidos complementares da previdência, contando-se o tempo de licença para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

10- Para cálculo do subsídio de Natal serão tidos em conta os períodos de licença sem retribuição, nos termos do número 2 da cláusula 57.ª do presente ACT.

Cláusula 74.ª

Ausências ao serviço ao abrigo de acordo para mobilidade internacional

As ausências ao serviço para mobilidade internacional regem-se pelos acordos vinculativos da empresa e pela regulamentação supletiva.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 75.ª

Regime

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, requisição oficial e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a Segurança Social.

2- O disposto no número anterior começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, categoria e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar na empresa.

4- Nos cinco dias úteis seguintes ao da cessação do impedimento, o trabalhador apresentar-se-á à empresa para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a Segurança Social.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 76.ª

Noção

1- Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o

período em que devia desempenhar a sua actividade.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 77.ª

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

b) As motivadas por necessidade, devidamente comprovada, de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, bem como filho, adotado ou enteado com mais de 12 anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar, até 15 dias por ano, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

c) As motivadas por necessidade devidamente comprovada de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, adotados ou enteados, menores de 12 anos, até ao limite de 30 dias por ano ou em caso de hospitalização, no decurso do período que esta durar, o tempo comprovadamente necessário para acompanhar o menor, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

d) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

e) As dadas, por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

f) As motivadas por falecimento de parentes e afins, nos termos e com a duração seguintes:

i) 5 dias completos e consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns, filhos, adotados, pais, adotantes, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

ii) 2 dias completos e consecutivos por morte de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente ACT;

h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente por doação de sangue e serviço de bombeiros voluntários;

j) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na lei ou no presente ACT.

Cláusula 78.ª

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1- A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser imediatamente comunicada à empresa pelo trabalhador e, sempre que possível, com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- O trabalhador obriga-se a apresentar, no prazo máximo de 8 dias, prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

4- Excetuam-se do disposto no número anterior as faltas previstas na alínea *h)* do número 2 da cláusula 77.ª e na cláusula 82.ª

5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores ou a não aceitação pela empresa das provas apresentadas transformam as faltas em não justificadas.

6- A não aceitação pela empresa da justificação apresentada é comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada.

Cláusula 79.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e nos números seguintes.

2- Determinam perda de retribuição, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, nomeadamente, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea *g)* do número 2 da cláusula 77.ª, para além dos créditos que venham a ser fixados;

b) As dadas por motivo de doença, salvo se o trabalhador não tiver cumprido o prazo de garantia que lhe confere direito ao correspondente subsídio da Segurança Social;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;

d) As dadas pelos motivos indicados nas alíneas *b)*, *c)*, e *j)* do número 2 da cláusula 77.ª, sem prejuízo do disposto na cláusula 82.ª

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea *h)* da cláusula 77.ª são ou não remuneradas nos termos do despacho de autorização.

4- No caso de detenção ou prisão do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado, se o trabalhador não possuir, comprovadamente, meios que lhe permitam suportar os seus encargos familiares, a empresa poderá conceder, a título de apoio social, uma importância mensal correspondente a uma percentagem, em princípio, não inferior a 60 % da retribuição auferida pelo trabalhador.

Cláusula 80.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- Qualquer período de ausência não justificado determina sempre a perda da retribuição correspondente.

2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante quatro dias úteis consecutivos ou, durante o mesmo ano civil, sete interpolados;

b) Faltar alegando motivos de justificação comprovadamente falsos;

c) Faltar injustificadamente a um ou a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados.

3- No caso previsto na alínea *c)* do número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda da retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- Não são passíveis de procedimento disciplinar as faltas previstas na alínea *b)* do número 2 da cláusula 77.ª, que excedam o limite fixado.

Cláusula 81.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 82.ª

Faltas autorizadas

1- O trabalhador poderá ser autorizado a faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao limite de 4 horas mensais, por motivo de necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, mediante comunicação prévia ao respetivo superior hierárquico.

2- A falta não será autorizada desde que haja inconveniente para o serviço devidamente fundamentado.

TÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 83.ª

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e no presente ACT.

3- A competência disciplinar cabe ao conselho de administração da empresa, que a poderá delegar.

Cláusula 84.ª

Conceito de infração

Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, que consista em ação ou omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados na lei ou neste ACT.

Cláusula 85.ª

Prescrição da infração e caducidade do procedimento disciplinar

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- A prescricão da infracção disciplinar não prejudica o direito da empresa exigir indemnização pelos prejuízos causados pela actuação ou omissão do trabalhador.

3- O procedimento disciplinar deve iniciar-se, sob pena de caducidade, nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e do presumível infrator, devendo ser concluído, sempre que possível, no prazo de 60 dias a contar da data do despacho que o promoveu.

4- A notificação da nota de culpa interrompe os prazos estabelecidos nos números 1 ou 3 desta cláusula.

5- A instauração de processo prévio de inquérito que seja necessário para fundamentar a nota de culpa interrompe os prazos a que se referem os números 1 ou 3, desde ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada ao trabalhador até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Cláusula 86.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

e) Despedimento com justa causa.

2- As sanções previstas nas alíneas *b)* a *e)* do número 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias, podendo os limites desta sanção ser agravados até ao dobro, sempre que tal justifiquem as especiais condições de trabalho.

5- Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 87.ª

Sanções abusivas

1- Presumem-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordem a que, nos termos legais, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Cláusula 88.ª

Processo disciplinar

O processo disciplinar desenvolve-se segundo as normas de regulamento próprio, constante do anexo VI deste ACT.

TÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.ª

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nas condições e termos previstos na lei, designadamente por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

d) Despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação;

e) Resolução pelo trabalhador;

f) Denúncia pelo trabalhador;

g) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental.

2- O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;

c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho.

TÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 90.ª

Princípios gerais

1- A empresa deve promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, nomeadamente:

a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional e outros do seu interesse, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores;

b) Promover ações de reconversão e reciclagem;

2- A empresa pode exigir aproveitamento em cursos de formação que direta ou indiretamente proporcione aos trabalhadores.

3- As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços da empresa, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

4- Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

5- A empresa assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação que, direta ou indiretamente, realize, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e /ou aproveitamento.

6- A empresa pode conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem de seu interesse, reembolsáveis em condições definidas caso a caso.

Cláusula 91.ª

Formação no local de trabalho

A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração da formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

TÍTULO XV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 92.ª

Princípios gerais

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, para cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A segurança e saúde no trabalho são objecto de regulamento próprio, constante do anexo IV.

3- Todos os trabalhadores são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.

TÍTULO XVI

Atividade sindical na empresa

Cláusula 93.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical na empresa.

2- O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei e pelo estabelecido no presente ACT.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento em que prestem serviço.

4- O despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva de trabalhadores que venha a ser declarado ilícito confere a este o direito de optar entre a reintegração na Empresa e uma indemnização calculada nos termos legais.

Cláusula 94.ª

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito por esta reservado, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 95.ª

Reunião dos trabalhadores na empresa

1- Sem prejuízo da normalidade da laboração em trabalho por turnos, e do trabalho a prestar na ocorrência de circunstâncias que comprometam a regularidade do abastecimento público ou ponham em risco equipamento ou matérias primas, ou outros de natureza urgente, os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho:

a) Fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva instalação, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto;

b) Durante o período normal de trabalho, mediante convocação das comissões sindicais ou intersindicais singularmente ou em conjunto, até ao máximo de 15 horas por ano, que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

2- Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à empresa e, mediante convocatória, aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem.

3- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa ou associados desses sindicatos que, por delegação daqueles, sejam devidamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 horas.

4- A promoção das reuniões promovidas ao abrigo da presente cláusula deve cumprir os procedimentos previstos na lei.

Cláusula 96.ª

Cedência de instalações

1- Para as instalações da empresa com 150 ou mais trabalhadores, esta é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado na instalação ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para as instalações com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 97.ª

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto, podendo ser constituídas, nos termos da lei, comissões sindicais ou intersindicais.

2- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa ou serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito e por escrito, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

3- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício da atividade sindical, um crédito de horas apurado nos termos do número 4, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como serviço efetivo.

4- O crédito de horas anual conferido por sindicato ou federação é globalmente apurado no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT, nos seguintes termos:

a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 96 horas

b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 192 horas

c) Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 288 horas

d) Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 384 horas

e) Sindicato com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$[6 + (n - 500) : 200] \times (8 \times 12)$$

em que n representa o número de trabalhadores sindicalizados.

5- Quando pretenda utilizar o crédito de horas previsto no número anterior, o delegado sindical deve comunicá-lo à respetiva hierarquia e, bem assim, à empresa ou serviço que tiver sido designado nos termos do número 2 da presente cláusula, em regra, com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6- Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como

tal, mediante comunicação escrita da comissão intersindical ou do sindicato respetivo à empresa ou serviço que tiver sido designado nos termos do número 2 da presente cláusula, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

7- As comissões intersindicais, singularmente ou em conjunto, reúnem com a empresa sempre que uma das partes o julgue conveniente.

8- O tempo dispendido nessas reuniões, quando a reunião tenha sido convocada pela empresa, não será considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

Cláusula 98.ª

Dirigentes sindicais

1- Para o exercício das funções de membro da direcção de associação sindical signatárias do presente acordo é concedido um crédito de horas por mês a determinar nos termos dos números seguintes.

2- Para efeitos da presente cláusula, o apuramento do número de trabalhadores sindicalizados e a aplicação do crédito mensal de horas são efectuados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3- Para o exercício das suas funções, os membros da direção a que se refere o número 1 beneficiam de um crédito de horas apurado nos termos do número 4, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo.

4- O crédito anual de horas, nas empresas, é determinado pelos seguintes critérios, tomando por base o número de trabalhadores das empresas filiados no sindicato ou federação:

a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1440 horas

b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 880 horas

c) Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 4320 horas

d) Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 5760 horas

e) Sindicato com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 8640 horas

f) Sindicato com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 10 080 horas

g) Sindicato com 2000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 11 520 horas

5- A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direção cuja identificação tenha sido comunicada à empresa nos termos do número seguinte.

6- A direção da associação sindical deve comunicar ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito, por escrito, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

7- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar, por escrito, o serviço que as empresas indicarem, essa alteração com uma antecedência de 15 dias.

8- Os membros da direção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no número 4, e cuja identificação foi comunicada às empresas, nos termos dos números 6 e 7, usufruem do direito a faltas justificadas.

9- Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

10- Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efetuar a respetiva comunicação, com a antecedência mínima de 8 dias.

11- O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente acordo, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

TÍTULO XVII

Outros direitos e regalias

Cláusula 99.ª

Subsídio de alimentação

1- A empresa atribui aos trabalhadores um subsídio de alimentação, de montante fixado no anexo V, por cada dia útil de trabalho efectivo, durante 11 meses no ano, o qual poderá ser pago em dinheiro ou em vales de refeição.

2- O subsídio de alimentação é mantido nas seguintes situações de ausência:

a) Ausências ao abrigo da cláusula 77.ª, número 2, alínea *g)*, dentro dos limites dos créditos estabelecidos;

b) Tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

c) Faltas justificadas desde que se verifique, pelo menos, a prestação de 4 horas de trabalho.

3- O subsídio de alimentação é, ainda, mantido em caso de baixa por doença nas seguintes condições:

a) Por inteiro, até 60 dias de ausência consecutivos;

b) Por metade do seu valor, de 61 até 120 dias de ausência consecutivos.

3- Aos trabalhadores a tempo parcial é atribuído subsídio de alimentação nos dias úteis de trabalho, desde que trabalhem pelo menos 2 horas em cada uma das frações do período normal de trabalho diário, separadas por um intervalo não superior a 2 horas.

4- O subsídio de alimentação não é cumulável com a ajuda de custo que inclua refeição correspondente.

Cláusula 100.ª

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que no exercício normal da sua função movimentem com regularidade, no período de um mês, valores em moeda, é atribuído um abono para falhas, de acordo com os escalões estabelecidos no artigo 3.º do anexo V.

2- O abono é devido 12 meses em cada ano, exceto nos meses em que o trabalhador falte 10 dias úteis seguidos.

3- A substituição de um trabalhador com direito a abono para falhas, por tempo igual ou superior a 10 dias úteis segui-

dos, confere ao substituto direito àquele abono.

4- Se, em dado mês, um trabalhador substituir mais de um titular de posto de trabalho com direito a abono para falhas, durante períodos iguais ou superiores a 10 dias úteis, auferirá um único abono.

Cláusula 101.ª

Prémios de antiguidade

1- No ano em que os trabalhadores completarem 25 anos de antiguidade a empresa atribui:

a) Medalha comemorativa de prata;

b) Prémio pecuniário correspondente à BR 17;

c) Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos, com atribuição de um subsídio de valor igual à retribuição correspondente a esse período.

2- Aos trabalhadores a tempo parcial o prémio pecuniário é atribuído tendo como referência o valor indicado na alínea *b)* do número anterior e a proporcionalidade da antiguidade (antiguidade ponderada) resultante da redução a tempo inteiro dos períodos de trabalho a tempo parcial.

3- A empresa atribui aos trabalhadores, que se tenham mantido ao serviço da empresa em regime de tempo inteiro, na data da passagem à situação de pré-reforma ou de pensionista, um prémio pecuniário cujo valor é determinado pela antiguidade da seguinte forma:

a) Trabalhador que complete 30 a 32 anos de antiguidade:

$P_1 = P_{tc}$

b) Trabalhador que complete 33 a 35 anos de antiguidade:

$P_2 = 1{,}5 \times P_{tc}$

c) Trabalhador que complete 36 ou mais anos de antiguidade:

$P_3 = 2 \times P_{tc}$

sendo:

P_{tc} o valor previsto na alínea *b)* do número 1.

4- O prémio previsto no número anterior é atribuído aos trabalhadores a tempo parcial, sendo o valor do mesmo calculado segundo o princípio de proporcionalidade definido no número 2 da presente cláusula.

TÍTULO XVIII

Plano social

Cláusula 102.ª

Plano social

1- As empresas disponibilizam aos trabalhadores aos quais seja aplicável o presente ACT, com excepção dos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª, um plano social, actualmente designado plano social EDP Flex, que engloba um conjunto de benefícios de natureza social.

2- As características do plano social a que se refere o número anterior, constam do anexo IX.

3- A empresa divulgará aos trabalhadores referidos no número 1, pelos meios adequados, os benefícios que, a cada momento, estiverem incluídos no plano social, bem como as alterações que lhe forem introduzidas.

Cláusula 103.ª

Utilização dos planos de saúde

1- Cada trabalhador fica exclusivamente vinculado ao plano de saúde que lhe seja atribuído por aplicação da cláusula 102.ª («Seguro de saúde» previsto no anexo IX) ou da cláusula 106.ª (esquema complementar de saúde «ECS» previsto no anexo VIII).

2- No caso de casais constituídos por trabalhadores que beneficiem de planos de proteção na saúde distintos entre si - Seguro de saúde e ECS:

a) Cada trabalhador beneficia unicamente do seu próprio plano de saúde, não podendo beneficiar simultaneamente, enquanto cônjuge ou equiparado, do plano de saúde do outro;

b) Os filhos de casal de trabalhadores que beneficie de planos de proteção na saúde distintos entre si apenas poderão beneficiar de um único destes planos, a escolher pelos pais, sendo obrigatório, em qualquer caso, que todos os filhos do casal sejam beneficiários do mesmo plano de saúde.

3- No caso de casais constituídos por trabalhadores em que ambos beneficiem do mesmo plano de saúde, aplicam-se as seguintes regras:

a) No caso de ambos os trabalhadores estarem abrangidos pelo seguro de saúde previsto no plano EDP Flex, cada um beneficia exclusivamente do seu seguro de saúde, não podendo, enquanto cônjuge ou equiparado, beneficiar simultaneamente do seguro de saúde do outro;

b) Os filhos de casal de trabalhadores usufruem do plano de saúde a que os pais têm direito, ou seja, ECS se ambos os pais forem beneficiários deste ou seguro de saúde se ambos forem beneficiários deste;

c) Caso ambos os trabalhadores beneficiem do seguro de saúde previsto no EDP Flex, os filhos apenas poderão estar agregados ao seguro de saúde de um dos pais.

TÍTULO XIX

Pré-reforma e limite de permanência ao serviço

Cláusula 104.ª

Pré-reforma

1- A empresa pode, por razão de gestão, propor aos seus trabalhadores a sua passagem à situação de pré-reforma por velhice, desde que reúnam os requisitos legais exigidos para o efeito.

2- A passagem à pré-reforma referida no número anterior só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador, nos termos legais.

3- Os trabalhadores em situação de pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

4- Os trabalhadores em situação de pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem

à situação de reforma por velhice logo que atinjam a idade legal para o efeito.

5- Os trabalhadores que, durante o período de pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

6- O montante da prestação de pré-reforma, com respeito pelos limites legais, bem como os critérios da sua atualização serão acordados entre as partes.

7- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 4 e 5 da presente cláusula.

Cláusula 105.ª

Limite de permanência ao serviço

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no dia em que tenha acesso à pensão de velhice.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a data limite de permanência do trabalhador ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais do que a idade normal de acesso à pensão de velhice.

TÍTULO XX

Disposições transitórias

CAPÍTULO I

Âmbito subjetivo de aplicação

Cláusula 106.ª

Âmbito subjetivo de aplicação

1- O disposto nas cláusulas constantes do presente título é unicamente aplicável aos trabalhadores que tenham sido admitidos pelas empresas outorgantes, seguidamente identificadas, até à data de entrada em vigor do presente ACT e que eram abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho a que se refere o número 1 da cláusula 120.ª do presente ACT:

a) EDP Distribuição - Energia, SA;

b) EDP - Gestão da Produção de Energia, SA;

c) Sãvida - Medicina Apoiada, SA;

d) Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA;

e) EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA;

f) EDP - Imobiliária e Participações, SA;

g) EDP Renováveis Portugal, SA;

h) EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA;

i) EDP - Soluções Comerciais, SA.

2- Em consequência do disposto no número precedente, estão excluídos do âmbito subjetivo de aplicação das disposições contidas no presente título, todas as demais empresas outorgantes do presente ACT, ou que a ele venham a aderir, nos termos legais, bem como os respetivos trabalhadores e, bem assim, os trabalhadores que as empresas identificadas no número 1 venham a admitir após a data de entrada em vigor do presente ACT.

3- Os trabalhadores referidos no número anterior beneficiarão do plano social a que se refere a cláusula 102.ª

CAPÍTULO II

Subsídios de estudo a trabalhadores-estudantes

Cláusula 107.ª

Subsídios concedidos, montantes e requisitos

1- A empresa concede subsídios anuais para despesas com matrículas e propinas e para aquisição de material escolar aos trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem cursos nas condições previstas na cláusula 35.ª do ACT.

2- O subsídio para despesas com matrícula e propinas é de montante igual a 50 % da matrícula e propinas em estabelecimentos oficiais de ensino relativamente às disciplinas em que o trabalhador tenha obtido aproveitamento, mesmo que frequente estabelecimento de ensino particular, com o limite máximo de referência para a atribuição deste subsídio no valor da retribuição mínima mensal garantida.

3- O montante do subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos termos e montantes previstos no anexo V.

4- O pedido de concessão do subsídio deve ser apresentado no prazo máximo de 30 dias a contar do final de cada ano letivo, com os documentos comprovativos da matrícula e propinas pagas, obrigando-se os interessados a prestar todas as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados.

CAPÍTULO III

Subsídios de estudo a descendentes de trabalhadores e de reformados

Cláusula 108.ª

Subsídios concedidos

A empresa concede aos trabalhadores e reformados com vencimento ou prestação de reforma inferior a seis IAS (indexante de apoio social), que tenham descendentes ou equiparados, subsídios anuais de estudo para despesas com propinas, matrículas e material escolar e subsídios mensais para despesas com transporte, alimentação e estadia, nas condições atualmente praticadas.

Cláusula 109.ª

Montante dos subsídios

Os subsídios referidos na cláusula anterior continuam a ser pagos pelos montantes em vigor.

Cláusula 110.ª

Processo de revisão

Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão dos subsídios a que se reportam as cláusulas anteriores, compometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

CAPÍTULO IV

Outros benefícios

Cláusula 111.ª

Energia elétrica

1- A empresa concede aos trabalhadores do quadro permanente um desconto de 80 % do valor de eletricidade e taxas de potência faturadas, com um limite máximo anual de 1375,00 euros.

2- O desconto é concedido unicamente em relação a um local de consumo doméstico (BTN), sendo requisito indispensável que o trabalhador figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência do ato ou contrato que lhe confere direito à habitação.

3- O período anual de consumo a considerar para efeitos de aplicação do desconto corresponde à faturação de Janeiro a Dezembro.

4- Caso o valor do benefício anual seja inferior ao valor definido no número 1, a diferença não será transferida para o ano seguinte.

5- O regime estabelecido nos números anteriores é extensivo aos reformados e pensionistas abrangidos pelo anexo VII, bem como aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª que se venham a reformar por velhice ou invalidez após a data de entrada em vigor do presente ACT.

6- Os pagamentos relativos aos consumos de energia elétrica referidos nesta cláusula são, em regra, efetuados através de débito em conta bancária.

7- O valor máximo do benefício estabelecido no número 1 será atualizado em Janeiro de cada ano, de acordo com a variação ocorrida de Dezembro do ano N-2 a Dezembro do ano N-1, constante do Índice de Preços no Consumidor no Continente do INE na classe habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, subgrupo eletricidade.

Cláusula 112.ª

Seguro de acidentes pessoais

1- A empresa mantém os trabalhadores do quadro do pessoal permanente seguros contra riscos de acidentes pessoais, nos termos e condições nunca inferiores aos da actual apólice.

2- A indemnização emergente do seguro previsto no número anterior é cumulável com quaisquer indemnizações ou direitos provenientes de acidentes de trabalho ocorridos ao serviço da empresa.

3- Se do acidente resultar a morte da pessoa segura, a seguradora pagará ao beneficiário para o efeito designado uma indemnização igual ao capital seguro.

4- Não tem aplicação o disposto no número anterior se a morte resultante do acidente ocorrer para além do prazo de dois anos a contar da data da ocorrência daquele.

CAPÍTULO V

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 113.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A empresa mantém às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais os direitos e regalias reconhecidas aos trabalhadores no activo, sem prejuízo dos efeitos contratuais que resultem de situações de impedimento prolongado.

2- A empresa assegura aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, através da atribuição de complemento ao seguro obrigatório, a retribuição normal mensal líquida auferida à data e no local do acidente, acrescida dos valores líquidos das outras parcelas da retribuição recebidas com carácter de regularidade, nos termos definidos neste ACT.

3- A retribuição normal assegurada ao trabalhador evoluirá de acordo com as alterações da tabela salarial.

Cláusula 114.ª

Incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegura por si ou por terceiros, durante o período de incapacidade, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador.

2- Em caso de incapacidade temporária parcial e ambulatória, de grau que permita que o trabalhador retome o serviço, a empresa assegura-lhe a retribuição normal que auferia à data do acidente.

Cláusula 115.ª

Incapacidade permanente parcial

1- A empresa obriga-se a não invocar como causa de despedimento a incapacidade permanente parcial dos trabalhadores acidentados ao seu serviço.

2- Se a incapacidade implicar a reconversão do trabalhador, pode este optar por aceitar a função, ainda que de menor categoria ou nível de qualificação que a empresa lhe ofereça ou pela rescisão imediata do contrato de trabalho, tendo neste caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição, por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses.

3- Em caso de incapacidade permanente parcial que não impeça o trabalhador de continuar a desempenhar a função que exercia à data do evento ou que permita a sua reconversão para função a que corresponda igual ou maior retri-

buição, a empresa paga a retribuição correspondente, independentemente da pensão de incapacidade determinada pelo tribunal.

4- Se a incapacidade permanente parcial implicar a reconversão do trabalhador para função de categoria ou nível de qualificação inferior, a empresa atribui, se for caso disso, complemento à retribuição normal da nova função através da seguinte fórmula:

$$C = R_{bM} - (R_{bm} + I)$$

em que:

C complemento a atribuir pelas empresas;

RbM retribuição base correspondente à função de que era titular à data do sinistro ou do reconhecimento da doença profissional;

Rbm retribuição base do trabalhador na função em que foi reconvertido;

I pensão mensal da seguradora ou do Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais.

5- Sempre que haja alteração dos valores RbM e Rbm ou I, procede-se a recálculo.

6- O valor de C, quando negativo, não determina a correspondente diminuição de Rbm.

7- Sempre que, por disposição legal ou por opção do trabalhador, seja remida a pensão de incapacidade determinada pelo tribunal, a empresa mantém o mesmo complemento que resultaria da não remissão dessa pensão.

Cláusula 116.ª

Incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho

1- Se o trabalhador não for considerado, pelas instituições oficiais de previdência, em situação de invalidez, a empresa obriga-se a atribuir-lhe, até à idade que confira direito à pensão de reforma por velhice, um complemento que, adicionado à indemnização por acidente de trabalho ou de doença profissional estabelecida judicialmente, perfaça o montante da sua retribuição mensal, calculada nos termos do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 113.ª

2- Atingida a idade normal da reforma por velhice através das instituições oficiais, o trabalhador obriga-se a requerê-la, sob pena da empresa deixar de estar obrigada ao pagamento do complemento referido no número anterior enquanto o trabalhador não apresentar o requerimento atrás referido e durante o tempo que mediar entre a data em que o trabalhador reuniu os requisitos legais para requerer a reforma por velhice e a data em que apresentou o devido requerimento.

3- Exceptuam-se do disposto no número anterior, os trabalhadores não considerados em situação de invalidez pelas instituições oficiais que tenham menos de 30 anos de antiguidade, ficando estes obrigados a requerer a passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam essa antiguidade ou o último dia do mês em que perfaçam 70 anos aplicando-se, no caso de não cumprimento pontual desta obrigação, *mutatis mutandis*, o disposto na parte final do número anterior.

CAPÍTULO VI

Proteção social

Cláusula 117.ª

Antecipação à pré-reforma e pré-reforma

1- Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 61 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 37 anos, têm o direito a passar à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma, em função da sua idade e antiguidade.

2- Os trabalhadores com 60 anos de idade e 36 anos de serviço mantêm o direito de passar à situação de pré-reforma, desde que reúnam as condições de acesso à pensão por velhice aos 65 anos de idade e assumam esse compromisso.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a contagem de antiguidade faz-se nos mesmos termos dos estabelecidos para atribuição dos complementos de pensões de velhice ou invalidez previstos no anexo VII deste ACT.

4- Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido nos números 1 e 2 devem, com a antecedência de doze meses, comunicar à empresa a data em que pretendem passar à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma, podendo este período ser encurtado desde que não haja inconveniente para o serviço.

5- A passagem à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador, nos termos legais.

6- Os trabalhadores em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

7- Os trabalhadores que passem à situação de antecipação à pré-reforma ficam obrigados a acordar com a empresa a passagem à situação de pré-reforma, quando atinjam a idade mínima para o efeito, e a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que atinjam a idade legal prevista.

8- Os trabalhadores em situação de antecipação à pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam a idade legal para o efeito.

9- Os trabalhadores que, durante o período ou períodos de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

10- A prestações de antecipação à pré-reforma e de pré-reforma é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no número 3 do artigo 7.º do anexo VII deste ACT e paga 14 vezes por ano, sendo a respetiva base de cálculo atualizada em condições, percentagem e momento iguais às do aumento de retribuições que se venha a verificar no âmbito da empresa por negociação coletiva.

11- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 7 e 8 da presente cláusula.

Cláusula 118.ª

Preparação para a reforma

1- A empresa concede aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime de redução do horário de trabalho e de dispensas ao serviço com vista a permitir a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

a) A uma dispensa de serviço com a duração de três meses consecutivos;

b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;

c) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- O trabalhador que pretenda gozar do direito de preparação para a reforma, deverá comunicá-lo à empresa com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

4- O regime de preparação para a reforma é aplicável à situação de antecipação à pré-reforma e de pré-reforma, nos termos seguintes:

a) No caso de antecipação à pré-reforma nos termos do número 1 da cláusula 117.ª, o trabalhador, no requerimento respetivo, indicará o programa do regime especial de trabalho;

b) No caso de pré-reforma por razões de gestão, o programa será estabelecido no acordo referido no número 4 da cláusula 117.ª do presente ACT.

Cláusula 119.ª

Benefícios complementares da previdência

1- Os benefícios complementares da previdência concedidos pela empresa estão consignados no anexo VII (Complementos dos benefícios da Segurança Social) deste ACT, que dele faz parte integrante.

2- As empresas garantem as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação aplicável.

3- As empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do anexo VIII (Saúde), que dele faz parte integrante deste ACT.

4- Os benefícios complementares previstos no anexo VII são garantidos nas condições, limites e montantes praticados à data da entrada em vigor do ACT/EDP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale os complementos a cargo das empresas ou extinga os benefícios.

5- No caso previsto no número anterior de extinção de benefício, as empresas continuam a garantir o último complemento atribuído, até à revisão da situação pelas partes.

6- Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pela Segurança Social, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data da assinatura dos ACT a que se refere o número 4, não implica aumento automático das responsabilidades das empresas.

7- Os atuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto na presente cláusula.

TÍTULO XXI

Disposições finais

Cláusula 120.ª

Revogação da regulamentação anterior

1- Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o ACT/EDP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2000, com as alterações posteriormente introduzidas, designadamente as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 39, de 22 de Outubro de 2003, bem como os acordos de adesão ao mesmo, nomeadamente os publicados nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2001, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2002, n.º 18, de 15 de Maio de 2002, n.º 16, de 29 de Abril de 2005 e n.º 15, de 22 de Abril de 2006.

2- São, igualmente, revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos em vigor nas empresas outorgantes que se mostrem contrários ao disposto no presente ACT ou com ele incompatíveis.

Cláusula 121.ª

Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas pelo presente ACT são consideradas pelos outorgantes globalmente mais favoráveis do que as anteriores, nomeadamente as decorrentes dos instrumentos de regulamentação coletiva revogados.

ANEXO I

Enquadramento e carreiras profissionais

(Cláusula 12.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Bases gerais de enquadramento profissional

SECÇÃO I

Objeto e princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

1- O enquadramento profissional classifica as funções existentes na empresa e integra-as em níveis de qualificação profissional, de acordo com as exigências de formação escolar e profissional para o seu desempenho, responsabilidade, complexidade e impacto funcional.

2- Ficam excluídos do enquadramento os cargos de chefia de departamento superior, quadros diretivos, assessores e adjuntos, os quais são exercidos em comissão de serviço, sem prejuízo de estes beneficiarem dos direitos e estarem sujeitos aos deveres previstos no enquadramento, salvo os que não sejam aplicáveis em razão do exercício do cargo em comissão de serviço.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1- Em conformidade com o disposto no número 1 do artigo anterior, os trabalhadores das empresas estão integrados em cinco níveis de qualificação profissional:

Nível 1: Quadros superiores;
Nível 2: Quadros médios;
Níveis 3 e 4: Profissionais altamente qualificados;
Nível 5: Profissionais qualificados.

2- O nível 1 integra as categorias de técnico superior, técnico superior especialista, técnico superior sénior e técnico superior especialista generalista, e cada categoria compreende diversas letras.

3- Os níveis 2 a 5 integram, cada um, diversos graus de evolução.

4- A cada letra corresponde uma retribuição base (Rb) e a cada grau de um nível corresponde uma base de retribuição (BR).

5- Ao nível 1 correspondem 19 retribuições base (letras A2 a Q) e aos Níveis 2 a 5 correspondem 22 bases de retribuição (BR 1 a 22).

6- A evolução profissional processa-se de acordo com o disposto no artigo 4.º

SECÇÃO II

Estrutura dos níveis

Artigo 3.º

Caracterização

1- O nível 5 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência, no mínimo, do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações[1]), na área vocacional adequada à função e tem 14 graus (graus 1 a 14) - BR 1 a 14.

2- O nível 4 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência, no mínimo, do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações), na área vocacional adequada à função e experiência profissional relevante para a atividade e tem 13 graus (graus 1 a 13) - BR 5 a 17.

3- O nível 3 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência, no mínimo, do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações), na área vocacional da função, experiência profissional relevante e competências técnicas e comportamentais adequadas à atividade e tem 13 graus (graus 1 a 13) - BR 8 a 20.

4- O nível 2 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a quadros médios, caracterizando-se por conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área ou em matérias específicas da função (nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações), adquiridos através de experiência profissional obtida no desempenho de funções similares, afins ou adequadas e tem 12 graus (graus 1 a 12) - BR 11 a 22.

5- O nível 1 de qualificação profissional enquadra as funções de quadros superiores, com exigência de formação académica superior e tem as seguintes categorias e letras:

a) Técnico superior - Letras A2 a D;
b) Técnico superior especialista - Letras A a J;
c) Técnico superior sénior - Letras D a O;
d) Técnico superior especialista generalista - Letras F a Q.

SECÇÃO III

Evolução profissional

Artigo 4.º

Princípios

1- Por evolução profissional entende-se a progressão salarial do trabalhador no nível de qualificação profissional correspondente ao seu perfil de enquadramento ou a promoção para nível de qualificação profissional superior com a correspondente alteração do seu perfil de enquadramento.

2- Numa base anual, para garantir o alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identificados os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para progressão salarial no nível de qualificação profissional.

3- Os critérios de promoção e percursos profissionais são determinados pela empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validade de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos.

4- A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador disponibilizando ferramentas e formação adequadas, com o objetivo de desenvolver as competências técnicas e comportamentais, em linha com as necessidades do negócio da empresa, e sustentar a evolução profissional.

5- Será dado conhecimento aos sindicatos do sistema de avaliação a aplicar em cada ano.

6- A empresa dará anualmente informação estatística agregada da distribuição das avaliações, e por unidade organizativa, desde que estas tenham mais de 60 trabalhadores.

[1] Aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 22 de Julho.

7- Entende-se por unidade organizativa uma estrutura que integra um conjunto de meios e de recursos, onde se desenvolvem atividades e operações que tenham um fim em comum, implicando a sua constituição formal na empresa.

8- As avaliações de desempenho negativas (insuficientes) serão analisadas pela empresa, trabalhador, e sindicatos desde que o trabalhador o solicite.

Artigo 5.º

Progressão salarial

1- A progressão dos trabalhadores nos níveis de qualificação profissional correspondentes aos seus perfis de enquadramento faz-se para as posições de referência constantes das tabelas anexas, tendo por base o mérito do trabalhador e a sua antiguidade no grau ou letra, após obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.

2- A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

a) Grupo A - Desempenho adequado 1,2 pontos
b) Grupo B - Desempenho bom 1,5 pontos
c) Grupo C - Desempenho excecional 2 pontos

3- A atribuição de pontos está condicionada à verificação cumulativa dos critérios de elegibilidade previstos no artigo 6.º, tendo por universo os trabalhadores identificados nos termos do número 2 do artigo 4.º

4- Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não será atribuído qualquer ponto nesse ano.

5- Logo que o trabalhador acumule, na mesma BR/LR, 6 (seis) pontos progredirá para a BR/LR imediatamente seguinte prevista no nível correspondente ao respetivo enquadramento, com a verificação cumulativa dos critérios previstos no artigo seguinte.

6- A progressão para a BR/LR imediatamente seguinte, nos termos do número anterior, implica o reinício do cômputo de pontos de avaliação na BR/LR, isto é, o eventual excesso de pontuação anterior não é transferível para a evolução seguinte.

7- A progressão salarial prevista neste artigo tem como limite o seguinte:

a) Para o nível 5, a BR 14;
b) Para o nível 4, a BR 17;
c) Para o nível 3, a BR 20;
d) Para o nível 2, a BR 22;
e) Para a categoria de técnico superior, a LR D;
f) Para a categoria de técnico superior especialista, a LR J;
g) Para a categoria de técnico superior sénior, a LR K;
h) Para a categoria de técnico superior especialista generalista, a LR K.

8- Ao trabalhador que não tenha avaliação de desempenho anual, por ausências previstas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 2 do artigo 6.º deste anexo, será atribuída, para efeitos de progressão salarial, a pontuação correspondente ao desempenho médio da sua função na empresa.

Artigo 6.º

Critérios de elegibilidade para progressão salarial

1- São critérios de elegibilidade de verificação cumulativa para a obtenção de pontos os abaixo indicados, que não podem ser vistos de forma isolada:

a) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função exercida pelo trabalhador;
b) Avaliação de desempenho igual ou superior a adequado;
c) Ausência de registo de sanções disciplinares por incumprimento das normas e procedimentos da empresa no ano a que respeita a avaliação;
d) Absentismo não superior a 12 dias em cada ano civil.

2- Para efeitos do disposto na alínea *d)* do número anterior, considera-se absentismo toda e qualquer ausência do trabalhador, com exceção das seguintes:

a) Ausências dos delegados/dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem o limite previsto neste ACT;
b) Ausências dos membros das comissões de trabalhadores para o exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com retribuição;
c) Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;
d) Ausências por doença do trabalhador, até 45 dias por ano;
e) Ausências do trabalhador-estudante nos termos da lei;
f) Ausências por motivo de parentalidade, nos casos em que a lei as considere como prestação efetiva de trabalho;
g) Ausências ao abrigo da alínea *f)*, do número 2, da cláusula 77.ª do ACT;
h) Ausências ao abrigo da alínea *i)*, do número 2, da cláusula 77.ª do ACT, nos casos em que a lei as considere como prestação efetiva de trabalho;
i) Ausências dos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral.

Artigo 7.º

Promoção

A promoção para nível de qualificação profissional superior efetua-se por ato de gestão e poderá verificar-se desde que o trabalhador tenha demonstrado ter as competências técnicas e comportamentais requeridas para a nova função e avaliação de desempenho superior à média do nível de qualificação da sua função na empresa de exercício nos 3 anos anteriores.

Artigo 8.º

Tempo de permanência no grau de evolução

1- A contagem do tempo de permanência na BR de evolução ou na letra reporta-se sempre a 31 de Dezembro de cada ano.

2- A mudança de BR ou de letra, por efeitos de evolução dentro de cada nível, processa-se em 1 de Janeiro de cada ano.

3- Em caso de admissão ou de antecipação de evolução na carreira com mudança de retribuição base, a contagem do tempo de permanência na BR ou na letra inicia-se em 1 de Janeiro desse ano ou 1 de Janeiro do ano seguinte, consoante

o evento se tenha verificado no 1.º ou 2.º semestre.

SECÇÃO IV

Admissões

Artigo 9.º

Admissão de trabalhadores

1- A admissão de trabalhadores para funções de nível 5 de qualificação profissional efetua-se com observância do seguinte:

a) Grau 1 para candidatos com habilitações ao nível do 9.º ano de escolaridade (nível 1 ou 2 do Quadro Nacional de Qualificações);

b) Grau 2 para candidatos com habilitações ao nível do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações).

2- A admissão de trabalhadores para funções de nível 1 de qualificação profissional efetua-se com observância do seguinte:

a) Letra A2 para candidatos com habilitações ao nível de licenciatura pós-Bolonha (nível 6 do Quadro Nacional de Qualificações);

b) Letra A1 para candidatos com habilitações ao nível de licenciatura pré-Bolonha ou mestrado (nível 6 e 7 do Quadro Nacional de Qualificações).

CAPÍTULO II

Perfis de enquadramento

Artigo 10.º

Definição

1- O perfil de enquadramento contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função que a situam no conjunto das atividades da empresa e compreende o exercício de atividades específicas dos respetivos postos de trabalho.

2- As diferenças de atividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma função, refletindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, não podem justificar a alteração da sua posição relativa.

3- Os perfis de enquadramento constam do apenso A a este anexo.

Artigo 11.º

Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação

As funções correspondentes aos perfis de enquadramento estão classificadas e integradas em níveis de qualificação profissional nos termos do apenso B a este anexo.

CAPÍTULO III

Linhas de carreira

Artigo 12.º

Estrutura

No apenso C a este anexo, enunciam-se as funções que integram cada linha de carreira.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 13.º

Reconversão

1- Por reconversão de um trabalhador entende-se a alteração da sua função nos termos dos números seguintes.

2- A empresa pode reconverter o trabalhador para função compatível com as suas capacidades e aptidões, nos seguintes casos:

a) Por inadequação à função;

b) Por alteração do funcionamento do estabelecimento a que está adstrito;

c) No seguimento de pedido de modificação do regime ou das condições de trabalho;

d) Em caso de incapacidade parcial por acidente de trabalho ou doença profissional.

3- As reconversões ao abrigo do disposto na alínea *a)* do número anterior carecem de audição prévia do sindicato que represente o trabalhador.

4- Aos trabalhadores que mudem de função por reconversão para nível de qualificação imediatamente superior, é atribuído o grau correspondente à base de retribuição possuída, mantendo os pontos de avaliação acumulados no grau do nível anterior.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias

Artigo 14.º

Reenquadramento profissional

1- A função e o enquadramento profissional adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo do anterior anexo I do acordo coletivo de trabalho da EDP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28 de 29 de Julho de 2000, agora revisto, transitam para a vigência do presente ACT nos termos do apenso D.

2- O reenquadramento referido nos números anteriores será efetuado até ao final do mês seguinte ao da publicação do presente ACT.

3- A integração dos trabalhadores das empresas referidas

no número 2 da cláusula 106.ª, no enquadramento profissional decorrente da aplicação deste ACT, será efetuada de acordo com as funções efetivamente desempenhadas pelos trabalhadores por correspondência com os perfis de enquadramento constantes do apenso A do presente anexo.

4- É extinto o nível 6 de qualificação profissional, conforme se encontrava estabelecido no anexo I do acordo coletivo de trabalho da EDP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28 de 29 de Julho de 2000, mantendo-se como residual relativamente aos trabalhadores enquadrados neste nível.

5- A evolução profissional dos trabalhadores com o nível 6 referido no número anterior, processa-se de acordo com as regras estabelecidas no presente anexo.

6- São extintas as chefias de secção.

Níveis de qualificação

BR 2014		Nível 5	Nível 4	Nível 3	Nível 2	BR
ACT	Valor					
22	2.720,00 €				12	22
21	2.611,00 €				11	21
20	2.503,00 €			13	10	20
19	2.389,00 €			12	9	19
18	2.280,00 €			11	8	18
17	2.170,00 €		13	10	7	17
16	2.059,00 €		12	9	6	16
15	1.951,00 €		11	8	5	15
14	1.832,00 €	14	10	7	4	14
13	1.729,00 €	13	9	6	3	13
12	1.616,00 €	12	8	5	2	12
11	1.505,00 €	11	7	4	1	11
10	1.400,00 €	10	6	3		10
09	1.304,00 €	9	5	2		09
08	1.210,00 €	8	4	1		08
07	1.142,00 €	7	3			07
06	1.070,00 €	6	2			06
05	1.014,00 €	5	1			05
04	949,00 €	4				04
03	894,00 €	3				03
02	842,00 €	2				02
01	798,00 €	1				01

Quadros superiores

Letras 2014		Nível 1				LR
ACT	Valor	Técnico Superior	Técnico Superior Especialista	Técnico Superior Sénior	Técnico Superior Especialista / Generalista	
Q	3.906,00 €				Q	Q
P	3.730,00 €				P	P
O	3.553,00 €			O	O	O
N	3.378,00 €			N	N	N
M	3.205,00 €			M	M	M
L	3.052,00 €			L	L	L
K	2.905,00 €			K	K	K
J	2.752,00 €		J	J	J	J
I	2.602,00 €		I	I	I	I
H	2.452,00 €		H	H	H	H
G	2.298,00 €		G	G	G	G
F	2.170,00 €		F	F	F	F
E	2.034,00 €		E	E		E
D	1.902,00 €	D	D	D		D
C	1.771,00 €	C	C			C
B	1.638,00 €	B	B			B
A	1.505,00 €	A	A			A
A1	1.400,00 €	A1				A1
A2	1.304,00 €	A2				A2

APENSO A

(Artigo 10.º, número 3 do anexo I)

Perfis de enquadramento

Analista químico (nível 5) - Executar ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas por métodos clássicos e instrumentais; colaborar na aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o rigoroso controlo dos parâmetros definidos no funcionamento de instalações, equipamentos e sistemas, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Assistente de condução de centrais termoelétricas (nível 2) - Executar a condução (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potência ativa e reativa, saídas de paralelo e paragem dos grupos e seus auxiliares incluído os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR)) de uma central termoelétrica, com coordenação funcional de equipa, gestão de consignações/autorizações de trabalho e em colaboração com o departamento de operação, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento otimizado dos grupos, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança.

Assistente de estudos e de gestão (nível 2) - Estudar, conceber e realizar planos nos domínios do administrativo, da organização, da comercialização, da formação e da informática; promover e gerir atividades comerciais; organizar e acompanhar a realização de trabalhos; gerir e fiscalizar contratos adjudicados com ou sem coordenação funcional de grupos, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para contribuir no cumprimento dos objetivos e compromissos definidos na respetiva área de negócio onde se integra; orientar profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico de enfermagem (nível 2) - Conceber e realizar planos de atuação no âmbito da gestão e da prestação de cuidados de enfermagem; executar, programar, coordenar e orientar a execução de atos de enfermagem e prestar apoio administrativo ao processo médico, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas.

Assistente técnico e de projeto (nível 2) - Estudar, conceber e realizar planos e projetos, nos domínios do equipamento, da manutenção e conservação de equipamentos e instalações, das estruturas, da construção e arquitetura, da comunicação, da codificação e normalização da aparelhagem e dos ensaios; participar e orientar ensaios laboratoriais; colaborar na elaboração de cadernos de encargos e apreciação de propostas de fornecedores; organizar os trabalhos e acompanhar a sua realização; fiscalizar a execução de contratos por prestadores de serviços, com ou sem coordenação funcional de trabalhadores ou equipas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o cumprimento dos objetivos; orientar profissionais de qualificação inferior.

Desenhador (nível 5) - Executar desenhos de projeto e esquemas elétricos, com base em elementos fornecidos ou levantamentos efetuados, de acordo com as regras e procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; efetuar medições e o registo das características técnicas dos materiais e equipamentos; executar as atualizações dos desenhos e seu registo nos sistemas corporativos, incluindo as características técnicas dos materiais e equipamentos; dar colaboração a profissionais mais qualificados.

Eletricista de automação e ensaios (nível 5) - Executar a montagem, ligação, reparação e aferição de dispositivos e aparelhagem de medida; executar a ligação, conservação, deteção e reparação de avarias, ensaios e ajustes de equipamentos e sistemas de medida e ensaio, regulação, comando, alimentação, controlo e proteção, automação e telecomunicações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o normal funcionamento de instalações e sistemas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletricista de exploração (nível 5) - Conduzir, vigiar e controlar equipamentos afetos aos aproveitamentos hidroelétricos; conduzir, vigiar e efetuar manobras em sistemas e redes de distribuição de energia elétrica; operar sistemas de telecomando, manter atualizado o esquema operacional de rede; analisar e selecionar as solicitações e reclamações por prioridade; estabelecer ligação ao piquete de emergência; executar trabalhos de montagem e desmontagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, incluindo a execução de manobras e consignações; efetuar a pesquisa, localização e reparação de avarias em redes e instalações; intervir nas consignações e desconsignações; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletricista de redes e instalações elétricas (nível 5) - Executar operações e trabalhos de construção e manutenção, com e sem tensão, de ativos técnicos das redes de distribuição de energia elétrica, incluindo manobras e consignações; instalar, ensaiar e programar equipamentos e recolher e registar medidas e leituras; acompanhar e fiscalizar trabalhos de construção, manutenção e reabilitação de ativos técnicos; operar e atualizar os sistemas corporativos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletromecânico principal (nível 5) - Executar trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaio de equipamentos elétricos e mecânicos; executar trabalhos de serralharia e soldadura; vigiar e atuar nos equipamentos da instalação para a manutenção das condições de exploração, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento e os níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Encarregado de condução de centrais termoelétricas (nível 3) - Executar a condução (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potências ativa e reativa, saída de paralelo e paragens dos blocos e seus auxiliares incluído os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR)) de grupos de uma central termoelétrica, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento otimizado do grupo, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário comercial (nível 5) - Realizar tarefas correntes inerentes à angariação de novos clientes, à criação, alteração e rescisão de contratos de fornecimento de energia; acompanhar atividades de leitura de consumos; realizar operações de faturação e cálculos de refaturações simples; realizar tarefas de cobrança e de recuperação de dívida; prestar informações e resolver reclamações de baixa complexidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a satisfação dos clientes; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de contabilidade, finanças e estatística (nível 5) - Realizar trabalhos de classificação e interpretação de documentação contabilística, tratamento de dados contabilísticos, financeiros, estatísticos e de cálculo; organizar processos referentes a pagamentos, previsões de tesouraria e movimentação de fundos; preparar elementos para liquidação de impostos; participar na elaboração ou conferência dos planos de amortização de empréstimos e repartição de encargos financeiros, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de gestão administrativa (nível 5) - Realizar atividades administrativas relacionadas com o tratamento, classificação e codificação de documentos e de gestão de

pessoal, processamento de retribuições, de expediente geral e gestão de transportes e viaturas; realizar trabalhos de criação, registo e atualização de ordens de serviço relacionadas com instalações ligadas ou a ligar às redes; elaborar processos relativos à aquisição de bens e serviços, movimentação de materiais e programação de existências, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; executar a distribuição de trabalhos tendo em consideração a utilização de mão-de-obra, equipamentos e prazos a partir de elementos fornecidos; manter atualizados os registos históricos de aparelhos e colaborar na organização da sua documentação técnica; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de construção civil (nível 5) - Efetuar a fiscalização de obras de conservação ou construção civil, por administração direta ou empreitada, de acordo com o caderno de encargos, normas de segurança estabelecidas e orientações recebidas, para assegurar o cumprimento de prazos e qualidade de execução dos trabalhos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Motorista (nível 5) - Realizar a condução de viaturas ligeiras ou pesadas e eventualmente outros veículos; zelar pela limpeza, conservação e manutenção de viaturas ou equipamentos; garantir a comunicação atempada sobre o estado mecânico das viaturas, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de garantir a segurança no transporte de pessoas e bens.

Observador principal de estruturas (nível 5) - Observar e recolher leituras e medidas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; efetuar a manutenção dos aparelhos instalados, para assegurar a manutenção dos níveis de segurança das estruturas e garantir a fiabilidade das medições; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de mercados de energia (nível 5) - Colaborar na implementação das operações de compra e venda de energia no mercado ibérico (OMIE), bem como nos mercados de serviços de sistema em Portugal (REN); rececionar e participar na análise das instruções do gestor de sistema (REN) para definir, por central, as instruções a operacionalizar, com vista a garantir o despacho em tempo real dos centros electroprodutores; monitorizar as produções das centrais do portfólio da empresa, para otimização da geração e diminuição das penalidades por desvios de mercado; participar, dentro do quadro das políticas de risco e dos procedimentos estabelecidos, nas correções aos programas de compra e venda que se justifiquem em função das condições de exploração; proceder à recolha e tratamento de dados e colaborar na posterior elaboração de relatórios de gestão; participar na avaliação das estratégias de curto prazo conjuntamente com a equipa de ofertas, para garantir a otimização da atuação nos mercados de energia (OMIE) e de serviços de sistema (REN) relativamente aos centros electroprodutores geridos pela empresa em Portugal.

Operador de produção térmica (nível 5) - Efetuar a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; realizar a vigilância de equipamentos elétricos e mecânicos dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares incluindo os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR), efetuando leituras, registando e analisando valores; efetuar a gasagem e desgasagem dos alternadores; efetuar manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares; efetuar vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; colaborar, quando necessário, no ensaio de equipamentos da central; colaborar em ações de desempanagem e conservação de primeiro grau, nomeadamente no âmbito de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob a coordenação superior do departamento a que pertence, para assegurar os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de redes de gás (nível 5) - Executar e apoiar atividades de operação e manutenção das redes de gás, bem como a fiscalização e manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas, assegurando o cumprimento dos padrões de segurança e qualidade, de acordo com a regulamentação existente; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador principal de produção (nível 5) - Executar e colaborar nas atividades de operação, condução, monitorização e manutenção de sistemas e instalações específicas segundo procedimentos e normas estabelecidas e orientações recebidas; elaborar relatórios com informação relativa à exploração de equipamentos, atividades de segurança e de manutenção; propor ações de melhoria que assegurem a otimização e funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos; colaborar na gestão do processo das consignações e desconsignações, de acordo com o plano mais adequado à disponibilização de equipamentos para efeitos de manutenção e operação; colaborar na gestão de existências a fim de assegurar a otimização das necessidades de aprovisionamentos; dar colaboração funcional a profissionais de qualificação superior.

Preparador informático (nível 5) - Executar as atividades de instalação e reparação de equipamentos informáticos garantindo, quando necessário, a interlocução entre os serviços e os utilizadores, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do funcionamento dos equipamentos informáticos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico principal (nível 5) - Executar a montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores, conjuntos mecânicos e trabalhos de corte e soldadura, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; detetar e pesquisar avarias, para assegurar o normal funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico auxiliar de prevenção e segurança (nível 5) - Colaborar no estudo e executar atividades das condições de higiene e segurança no trabalho, auditorias e ações de formação, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar os níveis de segurança de pessoas e bens; dar colaboração funcional a profissionais

mais qualificados.

Técnico comercial (nível 4) - Realizar e controlar a execução de tarefas inerentes à angariação de novos clientes, à criação, alteração e rescisão de contratos de fornecimento de energia, nomeadamente de clientes especiais; acompanhar e controlar atividades de leitura de consumos; realizar operações de faturação e cálculos de refaturações; realizar tarefas de cobrança e recuperação de dívida; realizar o fecho de caixa; prestar informações, resolver ou reportar reclamações em função da respetiva complexidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a satisfação dos clientes; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de automação e ensaios (nível 4) - Executar e orientar a montagem, ligação, reparação e aferição de dispositivos de medida; realizar ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de comando, controlo (local e à distância) de alimentação e instrumentação; executar ou participar na alteração de esquemas, aparelhagens e equipamentos; proceder ao estudo e ajuste de cadeias de regulação no laboratório e na instalação em serviço ou fora de serviço; executar e orientar a montagem, desmontagem, conservação, ensaios e ajustes, deteção e reparação de avarias dos equipamentos e sistemas de proteção e automatismos e telecomunicações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para o normal funcionamento daqueles equipamentos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de contabilidade, finanças e estatística (nível 4) - Coordenar, orientar e controlar a atividade contabilístico-financeira, de tesouraria, títulos e seguros; participar no controlo de gestão orçamental; coordenar e executar trabalhos de regularização de contas; interpretar e acompanhar a gestão de contratos; implementar os respetivos métodos e processos, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de enfermagem (nível 4) - Executar o atendimento personalizado de utentes, atos de enfermagem, apoio ao médico nas suas tarefas e colaborar na gestão e manutenção de equipamentos e materiais; executar tarefas técnico-administrativas e de atendimento nos postos médicos; colaborar na vigilância das condições gerais de higiene nos locais de trabalho e na identificação e prevenção dos riscos de doenças, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração (nível 4) - Coordenar e realizar atividades de condução e vigilância de equipamentos afetos aos aproveitamentos hidroelétricos ou às redes de distribuição de energia elétrica; coordenar a pesquisa e análise de avarias e incidentes em equipamentos ou redes de distribuição, incluindo a execução de manobras e consignações; pesquisar e analisar as avarias ocorridas na rede e estabelecer a ordem de reparação controlando e coordenado a sua resolução; programar, coordenar e controlar operações de exploração da rede; coordenar a operação e operar sistemas de telecomando; estudar e propor medidas de otimização da rede; coordenar e efetuar trabalhos de montagem, desmontagem, conservação e reparação nas redes, instalações e equipamentos de distribuição ou produção de eletricidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas para assegurar a exploração e segurança dos respetivos aproveitamentos ou redes, bem como o seu funcionamento; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de expropriações (nível 4) - Negociar com proprietários a aquisição de prédios rústicos e urbanos; colaborar nas avaliações e preparar processos de expropriações judiciais; elaborar contratos-promessa de compra e venda; realizar e atualizar ficheiros individuais e cadastrais, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, assegurando a compra ou expropriação de terrenos para instalação de infraestruturas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de construção civil (nível 4) - Coordenar e efetuar a fiscalização de trabalhos de construção civil; orientar os elementos de fiscalização nas diversas frentes de trabalho e fazer cumprir as normas de segurança; recolher, medir, analisar e enviar ao departamento competente os elementos referentes aos vários trabalhos da obra para medições e pagamentos; colaborar na definição das diretivas gerais de fiscalização, de acordo com os procedimentos técnicos e normas de segurança estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de montagem de equipamento (nível 4) - Coordenar e executar a fiscalização da conformidade da construção, beneficiação e manutenção de equipamentos, de acordo com o projeto, especificações técnicas e condições contratuais, assegurando o cumprimento de custos, prazos e qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão administrativa (nível 4) - Coordenar e realizar atividades administrativas relacionadas com o tratamento, classificação e codificação de documentos e de gestão de pessoal; analisar e tratar a informação de gestão e o acompanhamento do desenvolvimento dos negócios; assegurar o controlo dos indicadores associados aos investimentos efetuados e a emissão periódica de informação de gestão relevante; executar o processamento de retribuições, de expediente geral e gestão de transportes e viaturas; realizar trabalhos de criação, registo e atualização de ordens de serviço relacionadas com instalações ligadas ou a ligar às redes; elaborar processos relativos à aquisição de bens e serviços, movimentação de materiais e programação de existências, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; proceder ao estudo da distribuição de trabalhos tendo em consideração a utilização de mão-de-obra, equipamentos e prazos de execução; dar apoio no controle da execução de trabalhos e estimar os respetivos custos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de informática (nível 4) - Coordenar e realizar a conceção, desenvolvimento e manutenção de programas, instalação de equipamentos informáticos e respetivo teste; resolver problemas de funcionamento de equipamentos e software, de acordo com procedimentos estabelecidos e

orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório de engenharia civil (nível 4) - Coordenar e realizar trabalhos relativos a ensaios de materiais e à construção de modelos reduzidos de obras hidráulicas, utilizando técnicas de desenho, mecânica e topografia de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório químico (nível 4) - Coordenar e executar ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas e interpretar os seus resultados; colaborar em ensaios e na exploração de equipamentos; acompanhar e coordenar o tratamento e controlo dos parâmetros físico-químicos de condicionamento dos circuitos das instalações e efetuar as intervenções necessárias; vigiar e efetuar a aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de mecânica (nível 4) - Coordenar e executar trabalhos de alta precisão (incluindo alinhamentos), montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores e conjuntos mecânicos e trabalhos de corte e soldadura; efetuar a deteção e grau de avarias mecânicas em equipamentos em serviço; colaborar com técnicos dos construtores em trabalhos de montagem, desmontagem, reparação, conservação, verificação e ajuste de equipamentos mecânicos, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de mercados de energia (nível 4) - Assegurar a implementação das operações de compra e venda de energia no mercado ibérico (OMIE), bem como nos mercados de serviços de sistema em Portugal (REN); rececionar e analisar as instruções do gestor de sistema (REN) e definir, por central, as instruções a operacionalizar, com vista a garantir o despacho em tempo real dos centros electroprodutores; monitorizar as produções das centrais do portfólio da empresa, para otimização da geração e diminuição das penalidades por desvios de mercado; sugerir, dentro do quadro das políticas de risco e dos procedimentos estabelecidos, correções aos programas de compra e venda que se justifiquem em função das condições de exploração; proceder à recolha e tratamento de dados e posterior elaboração de relatórios de gestão; participar na avaliação das estratégias de curto prazo conjuntamente com a equipa de ofertas, para garantir a otimização da atuação nos mercados de energia (OMIE) e de serviços de sistema (REN) relativamente aos centros electroprodutores geridos pela empresa em Portugal; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de operação e manutenção (nível 4) - Coordenar, executar e colaborar nas operações de condução, monitorização e manutenção de sistemas e instalações específicas, de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, propondo ações de melhoria que assegurem a otimização do funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos; colaborar na gestão do processo das consignações e desconsignações, de acordo com o plano mais adequado à disponibilização de equipamentos para efeitos de manutenção e operação; colaborar na caracterização de avarias, diagnóstico, e preparação, supervisão e realização da manutenção; preparar e realizar ensaios no âmbito da manutenção ou receção de novos equipamentos; colaborar na avaliação de propostas para fornecimento de bens e serviços.

Técnico de operação e manutenção de redes de gás (nível 4) - Coordenar e desenvolver atividades de operação (comissionamento e gaseificação) das redes GN e GPL, bem como a fiscalização e manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas, assegurando o cumprimento dos padrões de segurança e qualidade, de acordo com a regulamentação existente; prestar assistência técnica ao cliente, garantindo o normal funcionamento do serviço de emergência e elevados níveis de qualidade de serviço; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de planeamento (nível 4) - Colaborar na elaboração de programas plurianuais, previsão de consumos a longo prazo e análises técnico-económicas e de cargas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do planeamento da rede elétrica; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de prevenção e segurança (nível 4) - Realizar, participar ou colaborar no estudo das condições de higiene e segurança no trabalho; proceder ou colaborar na identificação e análise dos riscos e estudar, propor ou colaborar na aplicação de medidas para os eliminar; proceder ao estudo de acidentes de trabalho e realizar ou colaborar nos inquéritos aos mesmos; preparar e fazer a monitorização ou colaborar em ações de formação e de sensibilização em segurança; realizar ou colaborar em auditorias de segurança e nas visitas de inspeções das condições de higiene e segurança nos locais de trabalho de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de produção térmica (nível 4) - Participar e efetuar a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; condicionar e vigiar o equipamento elétrico e mecânico dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares incluindo os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR), efetuando leituras, registando e analisando valores; efetuar a gasagem e desgasagem dos alternadores; efetuar manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos dos geradores de vapor e grupos turboalternadores e seus auxiliares; efetuar vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; colaborar quando necessário no ensaio de equipamentos da central; participar em ações de formação de futuros operadores de produção térmica; colaborar em ações de desempanagem sob coordenação superior; colaborar em ações de desempanagem de primeiro grau nomeadamente na requisição de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento; proceder, sob orientação superior, à emissão de notas de avaria/ação; elaborar, quando solicitado, documento com as medidas de consignação adequadas à execução de pequenos trabalhos; colaborar

em trabalhos de organização do departamento de operação, bem como na deteção e caracterização de anomalias em ligação com elementos de horário normal do departamento de operação e/ou outros departamentos /áreas da central; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de redes e instalações elétricas (nível 4) - Coordenar e executar as operações e os trabalhos, com e sem tensão, de construção e manutenção de ativos técnicos das redes de distribuição de energia elétrica; coordenar as equipas afetas à operação das redes de distribuição, incluindo a execução de manobras e consignações; coordenar e executar a instalação, os ensaios e a programação de equipamentos e a recolha e o registo de medidas e de leituras; coordenar e acompanhar a fiscalização de trabalhos de construção, manutenção e reabilitação de ativos técnicos; executar trabalhos específicos da sua área de especialidade e o controlo da sua qualidade; coordenar a operação e a atualização dos sistemas corporativos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de relações públicas (nível 4) - Efetuar as tarefas necessárias e estabelecer contactos com entidades ou pessoas da empresa ou externas a ela, para definição e fixação de ações de acolhimento; realizar, controlar e colaborar nas ações de divulgação e informação entre a empresa e o público; colaborar na análise da opinião pública sobre a imagem da empresa, resultante de sondagens e inquéritos promovidos para o efeito, participando na elaboração de medidas tendentes à manutenção ou modificação dessa imagem; proceder à recolha, ordenação, apresentação, preparação e distribuição de documentação a entidades ou pessoas determinadas; acompanhar, tratar e apoiar as visitas ou convidados da empresa; elaborar quadros estatísticos sobre resultados de ações de sensibilização junto do público; colaborar na reserva de tempo e espaços nos órgãos de comunicação social; colaborar e executar meios gráficos ou audiovisuais representativos da imagem e atividades da empresa; colaborar no fornecimento de material publicitário e efetuar a sua recolha depois de utilizado; colaborar na apreciação dos resultados de campanhas publicitárias; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de segurança de estruturas (nível 4) - Coordenar a instalação e a manutenção de sistemas de observação; analisar e interpretar diagramas de evolução de grandezas ou sequências de valores obtidos em resultados conhecidos; promover e realizar, dentro de condições definidas, campanhas de observação com a intensidade que as situações exijam; efetuar inspeções visuais de rotina e de frequência periódicas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico desenhador (nível 4) - Coordenar a execução e executar desenhos ou esquemas de plantas, alçados, cortes e vistas e redes, efetuar levantamentos ou medições; organizar e gerir a documentação técnica, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico eletromecânico (nível 4) - Coordenar e executar trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaio de equipamentos elétricos e mecânicos; orientar e executar trabalhos de serralharia e soldadura; vigiar e atuar nos equipamentos da instalação para a manutenção das condições de exploração, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento e os níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico operacional de redes de gás (nível 4) - Coordenar e desenvolver ações no domínio da preparação de trabalhos de exploração e manutenção preventiva a realizar, na observância das normas e procedimentos em vigor, garantindo a exploração e manutenção fiável e segura da rede; cadastrar e cartografar as redes de distribuição do gás, propondo especificações técnicas e procedimentos para garantia de qualidade do cadastro e da cartografia, garantindo a respetiva atualização; assegurar a operacionalidade do despacho da EDP Gás garantindo a triagem das chamadas recebidas do *call center*, a gestão dos alarmes dos sistemas SCADA e telecontagem e a coordenação das equipas dos prestadores em atuação na resolução de incidentes, procedendo ao devido encaminhamento, para garantir a resolução do problema com elevados níveis de segurança e qualidade de serviço; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal comercial (nível 3) - Orientar e controlar a atividade de equipas e parceiros de prestação de serviços na área comercial (atendimento, vendas, leituras, gestão de créditos, e outras atividades), de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; desenvolver ações de apoio à gestão, executando atividade de análise de indicadores de atividade, fiscalização e controlo, auditorias; elaborar relatórios e executar trabalhos específicos da especialidade; estudar e propor desenvolvimento de processos e sistemas comerciais; testar, aprovar ou rejeitar os desenvolvimentos de sistemas de suporte da atividade; assegurar a manutenção e atualização de manuais de procedimentos comerciais.

Técnico principal de exploração (nível 3) - Coordenar, de forma integrada e autónoma, equipas e atividades em instalações e centros de produção de eletricidade, ou de redes e equipamentos elétricos; coordenar ou acompanhar contratos de prestação de serviços e empreitadas; executar ou participar na execução de trabalhos da sua especialidade; assegurar e controlar a qualidade de trabalhos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de gestão (nível 3) - Coordenar, de forma integrada e autónoma, equipas e atividades na área técnico-administrativa; coordenar ou acompanhar contratos de prestação de serviços; executar e participar na execução de trabalhos da sua especialidade e assegurar e controlar a sua qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de manutenção (nível 3) - Coordenar, de forma integrada e autónoma, na área da manutenção, equipas e atividades, nos vários domínios, em instalações dos centros de produção, das redes e equipamentos elétricos; coordenar e acompanhar contratos de prestação de serviços e empreitadas; executar e participar na execução de trabalhos da sua especialidade e controlar a sua qualidade; dar colabo-

ração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás (nível 3) - Coordenar e desenvolver atividades de fiscalização e de gestão dos trabalhos de operação, manutenção e construção de redes de gás natural e gás de petróleo liquefeito (GN e GPL), a realizar dentro dos mais restritos padrões de segurança e qualidade, de acordo com as regras, normas da empresa e orientações emanadas da direção técnica; coordenação da atividade de profissionais menos qualificados e colaboração com profissionais mais qualificados.

Técnico principal operacional de redes de gás (nível 3) - Coordenar e cooperar na definição de especificações e procedimentos de engenharia que permitam o desenvolvimento das atividades relativas ao projeto, construção, exploração e manutenção de redes e equipamentos a gás; elaborar e desenvolver planos de auditoria, garantindo a sua execução; assegurar a comunicação com entidades externas para garantir a aplicação da legislação, políticas e especificações na empresa; dar colaboração funcional a profissionais de qualificação superior; manter atualizados as diversas normas, regulamentos e especificações técnicas, cadernos de encargos e legislação aplicáveis às áreas do gás, qualidade, ambiente, segurança e contratação de prestação de serviços externos.

Técnico superior (nível 1) - Realizar atividades técnicas, proporcionando um suporte fundamental a outros postos de trabalho na organização e à consecução da atividade regular da área que integram; proceder ao tratamento de situações com algum grau de complexidade e diversidade, atuando, no entanto, predominantemente enquadrados por procedimentos estandardizados, por situações precedentes e/ou por orientações superiores sobre o avanço dos trabalhos, nomeadamente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados a atingir; executar atividades ou elaborar estudos e projetos no âmbito de um determinado campo técnico ou científico, produzindo resultados a curto prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior.

Técnico superior especialista (nível 1) - Proceder à aplicação e adaptação de conhecimento específico num campo técnico ou científico, enquadrado por processos ou sistemas estabelecidos, tendo latitude para equacionar os métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamentos sobre situações complexas e diversas, estando os seus resultados sujeitos a uma revisão superior; proceder ao desenvolvimento e controlo de atividades; elaborar estudos e projetos; contribuir para a definição de procedimentos operacionais; adaptar métodos e processos de trabalho e prestar assessoria a órgãos de direção ou outras hierarquias, produzindo resultados a curto e médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior ou coordenar pequenos projetos.

Técnico superior sénior (nível 1) - Assegurar a orientação de processos ou sistemas complexos e de grande variedade, requerendo um domínio profundo e especializado de uma área de conhecimento técnico ou científico; desenvolver técnicas de suporte à tomada de decisão, com enquadramento por objetivos e políticas funcionais ou processos amplos e/ou uma revisão superior dos resultados; coordenar ou participar na elaboração de estudos, projetos e respetivos pareceres técnicos; desenvolver e controlar planos operativos; conceber ou adaptar sistemas, métodos e processos de trabalho e prestar serviços de assessoria a órgãos de decisão e diretivos, produzindo resultados a médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior ou assumir a coordenação de projetos.

Técnico superior especialista generalista (nível 1) - Atuar com autonomia e tomar decisões, com enquadramento por objetivos e orientações gerais, requerendo especialização numa área de conhecimento técnico ou científico, sustentada por uma experiência substancial e detendo visão sobre um campo transversal da organização ou de processos de elevada complexidade e criatividade; coordenar ou participar na elaboração de estudos, projetos e pareceres que requerem elevado grau de qualificação técnica; desenvolver trabalhos de pesquisa ou investigação; contribuir para a conceção e implementação de políticas e planos de atuação geral, sistemas ou tecnologias e prestar assessoria aos órgãos de decisão e diretivos na organização ou no grupo, produzindo resultados a médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior e assumir a coordenação de projetos de elevada complexidade e dimensão.

Técnico topógrafo (nível 4) - Realizar e orientar levantamentos topográficos, observações geodésicas e executar plantas cadastrais; executar medições de obra e efetuar os respetivos cálculos; efetuar observações de comportamentos ou evolução de certos elementos de obra, com tolerâncias apertadas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Telefonista (nível 5) - Realizar ligações telefónicas e transmitir recados e mensagens, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar as comunicações telefónicas de e para a empresa; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Topógrafo (nível 5) - Executar levantamentos topográficos, observações geodésicas e executar plantas cadastrais com apoio em rede topográfica estabelecida; verificar ou implementar elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definida; executar medições de obras, efetuando os respetivos cálculos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

APENSO B

(Artigo 11.º do anexo I)

Perfis de enquadramento

Nível 6 - Profissionais especializados:

– Perfis a extinguir de imediato:

02 - Canalizador/picheleiro

04 - Condutor máquinas e equip. elevação transp. escavação

06 - Demarcador de faixas

10 - Fiscal de instalações de linhas/cabos

11 - Leitor

12 - Metalizador

13 - Metalúrgico
14 - Montador de isolamentos térmicos
18 - Operador de combustível
20 - Operador de máquinas-ferramentas
22 - Pedreiro/Preparador laboratório eng. civil
23 - Pintor
24 - Preparador de materiais
26 - Serralheiro
27 - Serralheiro mecânico
29 - Ajudante de operador de produção térmica
30 - Operador de análise e tratamento de águas

– Perfis a extinguir após saída ou reclassificação dos atuais titulares:

01 - Caixeiro de armazém
03 - Carpinteiro
05 - Cozinheiro
07 - Eletricista
08 - Eletromecânico
09 - Escriturário
15 - Montador de linhas
17 - Observador de estruturas
21 - Operador de reprografia
25 - Registador
31 - Operador de máquinas de central

Nível 5 - Profissionais qualificados:

01 - Analista químico
02 - Desenhador
03 - Eletricista de automação e ensaios
04 - Eletricista de exploração
05 - Eletricista de redes e instalações elétricas
06 - Eletromecânico principal
07 - Escriturário comercial
08 - Escriturário de contabilidade, finanças e estatística
09 - Escriturário de gestão administrativa
10 - Fiscal de construção civil
11 - Motorista
12 - Observador principal de estruturas
13 - Operador de mercados de energia
14 - Operador de produção térmica
15 – Operador de redes de gás
16 – Operador principal de produção
17 - Preparador informático
18 - Serralheiro mecânico principal
19 - Técnico auxiliar de prevenção e segurança
20 - Telefonista
21 - Topógrafo

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

04 - Escriturário de gestão de materiais 05 - Escriturário de pessoal e expediente geral 08 - Arquivista técnico 28 - Programador de trabalhos	substituídos por 09 - Escriturário de gestão administrativa
10 - Eletricista de contagem 13 - Eletricista montador reparador AT 14 - Eletricista principal 17 - Eletricista TET/MT 22 - Fiscal principal de inst. de linhas/cabos	substituídos por 05 - Eletricista de redes e instalações elétricas
12 - Eletricista de laboratório 15 - Eletricista de proteções 16 - Eletricista de teleinformações	substituídos por 03 - Eletricista de automação e ensaios
31 - Soldador	integrado em 18 - Serralheiro mecânico principal

– Perfis a extinguir de imediato:

01 - Caixa
06 - Rececionista
23 - Montador principal de isolamentos térmicos
27 - Preparador de normalização
34 - Torneiro mecânico

– Perfis a extinguir após saída ou reclassificação dos atuais titulares:

19 - Fiel de armazém
21 - Fiscal de montagem de equipamento
25 – Operador de laboratório de engenharia civil
30 - Serralheiro principal
35 - Condutor de instalações de extração de cinzas
36 - Operador de despacho de consumidores
38 - Operador de quadro

Nível 4 - Profissionais altamente qualificados:

01 - Técnico comercial
02 - Técnico de automação e ensaios
03 - Técnico de contabilidade, finanças e estatística
04 - Técnico de enfermagem
05 - Técnico de exploração
06 - Técnico de expropriações
07 - Técnico de fiscalização de construção civil
08 - Técnico de fiscalização de montagem de equipamento
09 - Técnico de gestão administrativa
10 - Técnico de informática
11 - Técnico de laboratório de engenharia civil
12 - Técnico de laboratório químico
13 - Técnico de mecânica
14 – Técnico de mercados de energia
15 - Técnico de operação e manutenção
16 – Técnico de operação e manutenção de redes de gás
17 - Técnico de planeamento
18 - Técnico de prevenção e segurança
19 - Técnico de produção térmica
20 - Técnico de redes e instalações elétricas
21 - Técnico de relações públicas
22 - Técnico de segurança de estruturas
23 – Técnico desenhador
24 - Técnico eletromecânico
25 - Técnico operacional de redes de gás

26 - Técnico topógrafo

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

Perfis	Situação
11 - Técnico de laboratório 29 - Técnico de proteções 33 - Técnico de teleinformações	substituídos por 02 - Técnico de automação e ensaios
07 - Técnico de exploração de redes 17 - Técnico de instalações elétricas 35 - Técnico de TET/MT 38 - Técnico de despacho 03 - Técnico de contagem 16 - Técnico medidor-orçamentista 24 - Técnico montador de AT	substituídos por 20 - Técnico de redes e instalações elétricas
10 - Técnico de fiscalização de montagem de equip. elétrico 11 - Técnico de fiscalização de montagem de equip. mecânico	substituídos por 08 - Técnico de fiscalização de montagem de equipamento
14 - Técnico de gestão de materiais 27 - Técnico de planificação e preparação	integrado em 09 - Técnico de gestão administrativa
32 - Técnico de soldadura 20 - Técnico de máquinas especiais	integrado em 13 - Técnico de mecânica
34 - Técnico de tesouraria	integrado em 3 - Técnico de contabilidade, finanças e estatística
37 - Técnico de centro de manobras	integrado em 05 - Técnico de exploração

Perfis a extinguir de imediato:

12 - Técnico de formação
15 - Técnico hidrometrista
25 - Técnico de normalização
23 - Técnico de métodos e processos

Nível 3 - Profissionais altamente qualificados:

01 - Encarregado de condução centrais termoelétricas
02 - Técnico principal comercial
03 - Técnico principal de exploração
04 - Técnico principal de gestão
05 - Técnico principal de manutenção
06 - Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás
07 - Técnico principal operacional de redes de gás

Nível 2 - Quadros médios:

01 - Assistente de condução de centrais termoelétricas
02 - Assistente de estudos e de gestão
03 - Assistente técnico de enfermagem
04 - Assistente técnico e de projeto

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

Perfis	Situação
02 - Assistente de gestão 04 - Assistente de estudos	substituídos por 02 - Assistente de estudos e de gestão
05 - Assistente de projeto 06 - Assistente técnico	integrados em 04 - Assistente técnico e de projeto

Nível 1 - Quadros superiores:

01 - Técnico superior
02 - Técnico superior especialista
03 - Técnico superior sénior
04 - Técnico superior especialista generalista

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

Perfis	Situação
01 -Bacharel I 03 - Licenciado I	substituídos por 02 - Técnico superior especialista
02 - Bacharel II 04 - Licenciado II	substituídos por 03 - Técnico superior sénior
05 - Especialista/Generalista	substituído por 04 - Técnico superior especialista generalista

APENSO C

(Artigo 12.º do anexo I)

Linhas de carreira

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
012	Assistente de condução de centrais termoelétricas (*)	013	
022	Assistente de estudos e de gestão	023 043	
032	Assistente técnico de enfermagem	044	
042	Assistente técnico e de projeto (*) - Evolução limitada ao grau 10	033 053	
013	Encarregado de condução de centrais termoelétricas	194	012
023	Técnico principal comercial	014	022
033	Técnico principal de exploração	024 054 124 204	042

043	Técnico principal de gestão	014 034 074 084 094 104 144 174 214	022
053	Técnico principal de manutenção	024 204 134 244	042
063	Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás	164	-
073	Técnico principal operacional de redes de gás	254	-
014	Técnico comercial	075	023
024	Técnico de automação e ensaios	035 055	033 053
034	Técnico de contabilidade, finanças e estatística	085	043
044	Técnico de enfermagem	-	032
054	Técnico de exploração	035 045 055	033
064	Técnico de expropriações	-	-
074	Técnico de fiscalização de construção civil	105	043
084	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento	025 045 055 145 185	043
094	Técnico de gestão administrativa	095	043
104	Técnico de informática	175	043
114	Técnico de laboratório de engenharia civil	-	-
124	Técnico de laboratório químico	015	033
134	Técnico de mecânica	185	053
144	Técnico de mercados de energia	135	043
154	Técnico de operação e manutenção	165	-
164	Técnico de operação e manutenção de redes de gás	155	063
174	Técnico de planeamento	-	043
184	Técnico de prevenção e segurança	195	-
194	Técnico de produção térmica	145	013
204	Técnico de redes e instalações elétricas	045	033
214	Técnico de relações públicas	-	043
224	Técnico de segurança de estruturas	125	-
234	Técnico desenhador	025	-
244	Técnico eletromecânico	065	053
254	Técnico operacional de redes de gás	155	073
264	Técnico topógrafo	215	-
015	Analista químico	-	124
025	Desenhador	-	084 234
035	Eletricista de automação e ensaios	-	024
045	Eletricista de exploração	-	054 084 204
055	Eletricista de redes e instalações elétricas	-	024 054 084 204
065	Eletromecânico principal	-	244
075	Escriturário comercial	-	014
085	Escriturário de contabilidade, finanças e estatística	-	034 094
095	Escriturário de gestão administrativa	-	094
105	Fiscal de construção civil	-	074
115	Motorista	-	-
125	Observador principal de estruturas	-	224
135	Operador de mercados de energia	-	144
145	Operador de produção térmica	-	084 184 194
155	Operador de redes de gás	-	254 164
165	Operador principal de produção	-	154
175	Preparador informático	-	104
185	Serralheiro mecânico principal	-	084
195	Técnico auxiliar de prevenção e segurança	-	184
205	Telefonista	-	-
215	Topógrafo	-	264

APENSO D

(Artigo 14.º, número 1 do anexo I)

Reenquadramento profissional

Código	Enquadramento profissional anterior	Novo enquadramento profissional	Novo código
022	Assistente gestão	Assistente de estudos e de gestão	022
042	Assistente estudos	Assistente de estudos e de gestão	022

052	Assistente projeto	Assistente técnico e de projeto	042
062	Assistente técnico	Assistente técnico e de projeto	042
034	Técnico contagem	Técnico de automação e ensaios	024
074	Técnico exploração redes	Técnico de redes e instalações elétricas	204
104	Técnico fiscalização montagem equipamento elétrico	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento	084
114	Técnico fiscalização montagem equipamento mecânico	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento	084
144	Técnico gestão materiais	Técnico de gestão administrativa	094
174	Técnico instalações elétricas	Técnico de redes e instalações elétricas	204
184	Técnico laboratório	Técnico de automação e ensaios	024
204	Técnico máquinas especiais	Técnico de mecânica	134
224	Técnico medidor orçamentista	Técnico de redes e instalações elétricas	204
244	Técnico montador AT	Técnico de redes e instalações elétricas	204
274	Técnico planificação e preparação	Técnico de gestão administrativa	094
294	Técnico proteções	Técnico de automação e ensaios	024
324	Técnico soldadura	Técnico de mecânica	134
334	Técnico teleinformações	Técnico de automação e ensaios	024
344	Técnico de tesouraria	Técnico de contabilidade, finanças e estatística	034
354	Técnico TET/MT	Técnico de redes e instalações elétricas	204
374	Técnico centro manobras	Técnico de exploração	054
384	Técnico de despacho	Técnico de redes e instalações elétricas	204
045	Escriturário gestão materiais	Escriturário de gestão administrativa	095
055	Escriturário pessoal e expediente geral	Escriturário de gestão administrativa	095
085	Arquivista técnico	Escriturário de gestão administrativa	095
105	Eletricista de contagem	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
125	Eletricista de laboratório	Eletricista de automação e ensaios	035
135	Eletricista montador/reparador AT	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
145	Eletricista principal	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
155	Eletricista de proteções	Eletricista de automação e ensaios	035
165	Eletricista teleinformações	Eletricista de automação e ensaios	035
175	Eletricista TET/MT	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
225	Fiscal principal instalações linhas/cabos	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
285	Programador trabalhos	Escriturário de gestão administrativa	095
315	Soldador	Serralheiro mecânico principal	185

ANEXO II

Regulamento de mobilidade interna e entre empresas (cláusula 14.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Noção

1- Por mobilidade interna entende-se a mudança de um trabalhador de um posto de trabalho para outro.

2- A mobilidade interna não está condicionada a período experimental.

3- Por mobilidade entre empresas entende-se a movimentação de trabalhadores entre as empresas outorgantes do presente ACT.

4- A empresa fará, através dos meios adequados, a divulgação de oportunidades de mobilidade interna, no sentido de se preencherem os postos de trabalho disponíveis com os recursos humanos internos.

Artigo 2.º

Tipos

1- A mobilidade interna tem lugar por transferência, nos termos da lei e deste ACT.

2- A mobilidade entre empresas pode ter lugar por cessão da posição contratual laboral ou por cedência ocasional.

CAPÍTULO II

Mobilidade interna

Artigo 3.º

Modalidades

1- A mobilidade por transferência pode ser:

a) Por iniciativa da empresa;

b) Por acordo entre a empresa e o trabalhador;

c) Coletiva;

d) Por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante.

2- A mobilidade por transferência pode ou não implicar promoção, mudança de função ou de categoria.

Artigo 4.º

Transferência por iniciativa da empresa

1- A transferência por iniciativa da empresa resulta de necessidades de serviço e pode decorrer das seguintes situações:

a) Reestruturação e reorganização de serviços;

b) Extinção de posto de trabalho;

c) Inadequação ao posto de trabalho;

d) Motivos de saúde do trabalhador, na sequência de recomendação dos serviços de medicina do trabalho.

2- A transferência com fundamento na alínea *c)* do número anterior só pode ter lugar desde que o trabalhador tenha previamente recebido formação adequada, seguida de suficiente período de adaptação.

3- Nas transferências por iniciativa da empresa, deve esta indicar a cada trabalhador os postos de trabalho disponíveis, podendo este optar pelo que mais lhe convier.

4- As transferências por iniciativa da empresa, quando por razões de serviço devidamente justificadas, não carecem de acordo do trabalhador quando a movimentação se faça dentro da mesma localidade ou para instalação fora da localidade situada a uma distância inferior a 20 km do anterior local de trabalho ou, quando excedendo tais limites, se enquadrem nas situações previstas na alínea *b)* do número 1.

5- As transferências por iniciativa da empresa para local de trabalho não compreendido nos limites indicados no número anterior, salvo o disposto na sua parte final, carecem do prévio consentimento escrito do trabalhador.

6- Nos casos previstos na parte final do número 4, se o trabalhador não concordar com a transferência poderá rescindir o seu contrato de trabalho, invocando esse fundamento, tendo, nesse caso, direito a uma indemnização calculada de acordo com as regras previstas no artigo 6.º, número 3.

Artigo 5.º

Transferência por acordo

1- A transferência por acordo pode decorrer por iniciativa do trabalhador e resulta da convergência dos interesses da Empresa e do trabalhador que reúna as condições necessárias ao preenchimento de um posto de trabalho.

2- O acordo de transferência deve ser reduzido a escrito.

Artigo 6.º

Transferência colectiva

1- Transferência colectiva é uma modalidade de mobilidade interna motivada por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, por redução gradual e programada do seu funcionamento ou alteração profunda no modo de funcionamento.

2- Nestas transferências são ouvidos previamente os trabalhadores abrangidos e os respectivos sindicatos.

3- Se um trabalhador não aceitar a transferência colectiva e a empresa não lhe puder assegurar funções equivalentes na localidade ou área onde presta serviço, pode a empresa reconverter o trabalhador para funções de nível de qualificação anterior ou, se o trabalhador o preferir, rescindir imediatamente o contrato de trabalho com direito a uma indemnização a calcular de acordo com os critérios legais previstos para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com justa causa.

Artigo 7.º

Transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante

1- A transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante é a que resulta de uma das seguintes situações:

a) Os trabalhadores-estudantes necessitarem de frequentar estabelecimento de ensino situado em localidade diferente daquela onde trabalham;

b) Os trabalhadores-estudantes, por desempenharem funções que exigem deslocações frequentes, não puderem frequentar o estabelecimento de ensino com regularidade;

c) O regime de trabalhador-estudante ser incompatível com o trabalho em turnos.

2- Nas situações indicadas no número anterior, perante o interesse formalmente manifestado pelo trabalhador, a empresa, sempre que possível, promove a sua mudança de posto de trabalho ou de função ou a sua transferência para localidade onde existam vaga e estabelecimento de ensino adequado, atendendo às preferências do trabalhador.

3- A não aceitação da transferência deve ser fundamentada e comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias após a recepção do pedido.

Artigo 8.º

Compensação ou pagamento de despesas

1- Nos casos em que a transferência colectiva ou por iniciativa da empresa é efectuada para fora dos limites previstos no número 4 do artigo 4.º e não implique mudança de residência, a empresa garante uma compensação pecuniária pelo acréscimo de despesas com transporte.

2- Nas situações previstas no número anterior, se o trabalhador vier a ser posteriormente transferido para um novo local que, tendo por referência o local de trabalho inicial a que se refere o número 4 do artigo 4.º, não exceda os limites ali previstos, deixará de ter direito à compensação prevista no número 1, salvo nos casos em que, comprovadamente, se

verifique um acréscimo de despesas face à situação anterior.

3- Nas transferências colectivas ou por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência, a empresa garante:

a) Uma compensação, a acordar caso a caso, de montante não inferior ao equivalente a 3 meses de retribuição;

b) O pagamento das despesas efectuadas pelo trabalhador com o seu transporte e do seu agregado familiar, assim como as despesas de transporte de mobílias, incluindo o seguro.

CAPÍTULO III

Mobilidade entre empresas

Artigo 9.º

Noção e forma

1- A mobilidade entre empresas pode ter lugar por iniciativa do trabalhador ou das empresas interessadas e está condicionada ao acordo do trabalhador cedido e das empresas cedente e cessionária.

2- A mobilidade entre empresas obriga sempre à celebração de acordo escrito entre a empresa cedente, a empresa cessionária e o trabalhador.

Artigo 10.º

Cessão da posição contratual laboral

1- A mobilidade por cessão da posição contratual laboral de trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas é titulada pelos documentos de acordo, modelos 1 a 3, que fazem parte integrante deste anexo.

2- Os modelos 1 e 3 são aplicáveis exclusivamente aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª do ACT.

3- O modelo 2 é aplicável a todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT.

Artigo 11.º

Cedência ocasional

1- A mobilidade por cedência ocasional pode ter duração certa ou incerta e é titulada, respectivamente, pelos documentos de acordo, modelos 4 e 5, que fazem parte integrante deste anexo.

2- A cedência ocasional de duração incerta só é admissível nas seguintes situações:

a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Acréscimo sazonal de actividade;

c) Ocupação de postos de trabalho a aguardar preenchimento;

d) Necessidade temporária de preenchimento de postos de trabalho.

3- À cedência ocasional de duração incerta é atribuída uma compensação de 5 % da retribuição base.

MODELO 1

Cessão da posição contratual laboral

(Artigo 10.º, números 1 e 2)

A .... (empresa de serviços cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de ...., com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social .... e o capital social de ...., no presente ato representada por .... na qualidade de ...., adiante designada por ....;

a .... (empresa de serviços cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de ...., com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social .... e o capital social de ...., no presente ato representada por .... na qualidade de ...., adiante designada por ....;

a .... (empresa nuclear) ...., com sede na ...., registada na CRC de ...., com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da segurança social .... e o capital social de ...., no presente ato representada por .... na qualidade de ...., adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de.......................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º .... de .../.../..., de .... (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º …………………, válido até .../.../....), contribuinte fiscal n.º ...., com o número nacional de identificação da Segurança Social ………………, adiante designado por trabalhador;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

A .... (empresa de serviços cedente) .... cede definitivamente à .... (empresa de serviços cessionária) .... a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o trabalhador.

2.ª

A .... (empresa de serviços cessionária) ...., com este contrato, assegura ao trabalhador os direitos e regalias nas mes-

mas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3.ª

1- A .... (empresa nuclear) .... assume a responsabilidade e o dever de integrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) .... venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de atividade, por despedimento coletivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2- O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da .... (empresa nuclear) ...., ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.ª

O ingresso do trabalhador no quadro do pessoal permanente da .... (empresa nuclear) .... só poderá verificar-se desde que não tenha havido recebimento pelo trabalhador de qualquer compensação paga pela .... (empresa de serviços cessionária) ...., pela cessação da relação de trabalho verificada nos termos da cláusula 3.ª

5.ª

Caso o trabalhador pretenda exercer o direito referido na cláusula 3.ª, deve apresentar-se à .... (empresa nuclear) ...., no prazo máximo de sete dias, após a cessação da relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) ....

6.ª

Se a .... (empresa de serviços cessionária) ...., vier a extinguir-se ou a cessar ou suspender a sua atividade e, entretanto, o contrato individual de trabalho tiver caducado por reforma por velhice, invalidez ou morte, as responsabilidades ligadas ao processo de reforma ou de sobrevivência são transferidas para a .... (empresa nuclear) ....

7.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10.º, números 1 e 2 do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

.............., ... de .... de ....
Pela ....(empresa de serviços cedente).......
Pela ....(empresa de serviços cessionária).......
Pela ....(empresa nuclear).......

O trabalhador ....

MODELO 2

Cessão da posição contratual laboral

(Artigo 10.º, números 1 e 3)

A .... (empresa de serviços cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da segurança social ………………. e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa de serviços cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de........................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º .... de .../.../…., de .... (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º …………………, válido até …/…/….), com o número de identificação da Segurança Social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

A .... (empresa cedente) .... cede definitivamente à .... (empresa cessionária) .... a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o trabalhador.

2.ª

A .... (empresa cessionária) ...., com este contrato, assegura ao trabalhador os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3.ª

O trabalhador aceita a cessão da sua posição contratual nos termos acima referidos.

4.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10.º, números 1 e 3 do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

.............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa cedente) ....
Pela .... (empresa cessionária) ....
O trabalhador ....

MODELO 3

Cessão da posição contratual laboral

(Artigo 10.º, números 1 e 2)

A .... (empresa nuclear cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa de serviços cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de........................... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º .... de .../.../…., de .... (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º ………………, válido até .../.../....), com o número de identificação da Segurança Social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

A .... (empresa nuclear cedente) .... cede definitivamente à .... (empresa de serviços cessionária) .... a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o trabalhador.

2.ª

A .... (empresa de serviços cessionária) ...., com este contrato, assegura ao trabalhador os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3.ª

1- A .... (empresa nuclear cedente) .... assume a responsabilidade e o dever de reintegrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) .... venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de atividade, por despedimento coletivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2- O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da .... (empresa nuclear cedente) ...., ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.ª

O ingresso do trabalhador no quadro do pessoal permanente da .... (empresa nuclear) .... só poderá verificar-se desde que não tenha havido recebimento pelo trabalhador de qualquer compensação paga pela .... (empresa de serviços cessionária) ...., pela cessação da relação de trabalho verificada nos termos da cláusula 3.ª

5.ª

Caso o trabalhador pretenda exercer o direito referido na cláusula 3.ª, deve apresentar-se à .... (empresa nuclear) ...., no prazo máximo de sete dias, após a cessação da relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) ....

6.ª

Se a .... (empresa de serviços cessionária) ...., vier a extinguir-se ou a cessar ou suspender a sua atividade e, entretanto, o contrato individual de trabalho tiver caducado por reforma por velhice, invalidez ou morte, as responsabilidades ligadas ao processo de reforma ou de sobrevivência são transferidas para a .... (empresa nuclear) ....

7.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10.º, números 1 e 2 do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

.............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa nuclear cedente) ....
Pela .... (empresa de serviços cessionária) ....
O trabalhador ....

MODELO 4

Acordo de cedência ocasional

(Artigo 11.º)

A .... (empresa cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (Empresa cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de........................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º ...., de .../.../...., de ………. (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º ………………, válido até .../.../....), com o número de identificação da Segurança Social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cedência ocasional nos seguintes termos:

1.ª

A .... (empresa cedente) .... cede à .... (empresa cessionária) .... o trabalhador supra identificado para, sob a autoridade e direção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria ....

2.ª

Durante a cedência o trabalhador fica sujeito ao modo, lugar, duração e suspensão da prestação de trabalho, assim como às normas de segurança e saúde no trabalho em vigor na .... (empresa cessionária) ....

3.ª

A presente cedência tem a duração de .... anos, com início nesta data, renovando-se por períodos de um ano, sem prejuízo da possibilidade de cessação em qualquer momento, por conveniência da .... (empresa cessionária) .... ou a pedido do(a) trabalhador(a), mediante comunicação à outra parte, por escrito, com a antecedência de 2 meses.

4.ª

Durante a cedência será garantida, a cada momento, como mínimo, a qualificação profissional e retribuições devidas pela regulamentação e condições de trabalho que lhe sejam aplicáveis, bem como todas as prestações complementares praticadas pela cedente.

5.ª

Durante e no termo da cedência, para além do estabelecido no número anterior, a evolução de carreira do trabalhador será estabelecida entre as empresas signatárias.

6.ª

O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supra citados.

7.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 11.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

..............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa cedente) ....
Pela .... (empresa cessionária) ....
O trabalhador...

MODELO 5

Acordo de cedência ocasional

(Artigo 11.º)

A .... (empresa cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da segurança social ……………… e o capital social de ...., no presente acto representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

...............(nome completo)..............., com a função ou categoria de........................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º ...., de .../.../...., de ……….. (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º …………………, válido até .../.../....), com o número de identificação da Segurança Social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cedência ocasional nos seguintes termos:

1.ª

A .... (empresa cedente) .... cede à .... (empresa cessionária) ....o trabalhador supra identificado(a) para, sob a autoridade e direção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria ....

2.ª

Durante a cedência o trabalhador fica sujeito ao modo, lugar, duração e suspensão da prestação de trabalho, assim como às normas de segurança e saúde no trabalho em vigor na .... (empresa cessionária) ....

3.ª

A presente cedência tem início nesta data e é efetuada com o fundamento em ...., nos termos e ao abrigo dos números 2 e 3 do artigo 11.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

4.ª

Durante a cedência será garantida, a cada momento, como mínimo, a qualificação profissional e retribuições devidas pela regulamentação e condições de trabalho que lhe sejam aplicáveis, bem como todas as prestações complementares praticadas pela cedente.

5.ª

Durante e no termo da cedência, para além do estabelecido no número anterior, a evolução de carreira do trabalhador será estabelecida entre as empresas signatárias.

6.ª

O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supra citados.

..............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa cedente) ....
Pela .... (empresa cessionária) ....
O trabalhador...

ANEXO III

Regimes e situações especiais de trabalho

CAPÍTULO I

Trabalho em regime de turnos

Artigo 1.º

Noção

1- A empresa pode organizar turnos rotativos sempre que, de forma continuada, seja necessário, para além do período compreendido entre as 7h00 e as 20h00, manter a laboração, assegurar a vigilância das instalações ou obter melhor aproveitamento de equipamentos de elevado custo.

2- Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.

3- Entende-se por faixa de ocupação ou escala de turnos o horário programado para cada trabalhador.

4- Do horário referido no número anterior consta a rotação pelos diferentes turnos, os dias de descanso, também denominados no presente anexo pela expressão «folga», e de férias e os períodos normais diurnos adequados a cada instalação.

Artigo 2.º

Modalidades

O regime de turnos reveste as seguintes modalidades:

a) Regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas, quando a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

b) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas, quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, 6 horas e é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

c) Regime de turnos de laboração contínua com folgas fixas, quando a laboração contínua dum posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

d) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas fixas, quando a laboração descontínua dum posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, 6 horas e é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal.

Artigo 3.º

Regime

1- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhados em regime de turnos.

2- A empresa organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pela maioria dos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidas as estruturas sindicais internas.

3- A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

4- Sem incidência pecuniária para a empresa, podem ser permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência, salvo motivo de força maior, não inferior a 3 dias, e não haja inconveniente comprovado para o serviço;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas por escrito à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de 30 dias e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

5- A hierarquia dará resposta por escrito aos pedidos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, devendo fundamentar a eventual recusa.

6- Os horários de turnos de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra, às seguintes condições:

a) São organizados, no mínimo, na base de 6 trabalhadores por posto de trabalho;

b) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal ao fim de um período máximo de 6 dias consecutivos de trabalho;

c) Fixam um sábado e um domingo consecutivos, como descanso semanal, no máximo de 4 em 4 semanas, exceto em situações justificadas, designadamente no período de férias, em que o intervalo máximo poderá ser de 6 semanas;

d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira.

7- As alíneas *b)* e *d)* do número anterior aplicam-se igualmente aos horários de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas.

8- Quando se torne necessário recorrer aos outros trabalhadores da escala de turnos para suprir a falta ou ausência de elementos da equipa, os tempos de trabalho suplementares daí resultantes para cada trabalhador devem ser distribuídos equitativamente.

9- Quando as circunstâncias o aconselhem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afectos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos definidas neste anexo.

10- O regime previsto no presente capítulo pode ser afastado ou modificado por acordo escrito entre a empresa e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores abran-

gidos, não constituindo obstáculo a que, pela mesma forma, sejam adoptados outros regimes especiais de trabalho, em matéria de organização e cômputo do tempo de trabalho, retribuição associada e descansos, justificados por situações organizacionais ou laborais específicas.

11- Os acordos a que se refere o número anterior deverão ser objecto de divulgação pela empresa que os subscreva junto dos trabalhadores abrangidos pelos mesmos.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

1- Os horários de turnos reportam-se a cada ano civil e são afixados nos locais de trabalho no prazo de 40 dias antes da sua entrada em vigor.

2- No prazo referido no número anterior, a empresa remete os horários de turnos aos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

3- No prazo de 15 dias a contar da afixação do horário, os trabalhadores ou os sindicatos que os representem podem apresentar sugestões ou reclamações, as quais deverão ser objecto de apreciação e decisão por parte da empresa antes da entrada em vigor dos horários.

Artigo 5.º

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do prestado, em cada ano, pelos trabalhadores afectos a outras modalidades de horário de trabalho, e que observem o período normal de 38 horas semanais.

2- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho em cada turno não pode exceder 8 horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição, nunca inferior a 30 minutos, sem abandono das instalações da empresa, o qual é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4- Durante o período para repouso ou refeição referido no número anterior, o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo por um trabalhador que esteja no seu período normal de trabalho.

5- Os trabalhadores em regime de turnos só podem abandonar o seu posto de trabalho depois de substituídos, devendo a hierarquia local providenciar para que esta substituição se faça no tempo máximo de 2 horas ou imediatamente em casos de força maior.

Artigo 6.º

Trabalho normal em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores do regime de turnos implica apenas o pagamento de um acréscimo remuneratório, a calcular com base na retribuição horária, nos seguintes termos:

a) 75 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;

b) 100 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período nocturno.

2- O acréscimo remuneratório previsto na alínea *b)* do número anterior já inclui a retribuição por trabalho nocturno previsto na cláusula 56.ª do ACT.

Artigo 7.º

Descanso mínimo e trabalho suplementar

1- Sempre que um trabalhador no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido 12 horas sobre o trabalho suplementar, excepto nos casos previstos neste artigo.

2- Quando o período de descanso de 12 horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, o tempo de trabalho efectivamente prestado pelos trabalhadores em sobreposição com o período de descanso em falta é remunerado como trabalho suplementar.

3- Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação, dever-se-á recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

a) O prolongamento pode ter duração superior a 4 horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;

b) A antecipação não pode ter duração superior a 4 horas e não confere direito ao descanso mínimo de 12 horas.

4- No caso de antecipação ao período de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea *b)* do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

Artigo 8.º

Prestação de trabalho fora da faixa de ocupação ou escala de turnos

1- A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de 32 horas, verificando-se igual período de descanso quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

2- Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro dos referidos períodos de 32 horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

3- Com excepção do trabalho prestado durante os períodos de 32 horas referidos nos números anteriores, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

4- Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

5- O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

6- Antes do preenchimento de qualquer vaga nos postos de trabalho de turnos, os trabalhadores adstritos a esses postos de trabalho podem optar pela mudança de faixa de ocupação ou escala de turnos, dando-se preferência aos mais antigos na função e, em igualdade de circunstâncias, aos mais idosos.

Artigo 9.º

Compensação

1- A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua atividade se encontre temporariamente fora de serviço.

3- Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para a empresa.

4- O trabalho nocturno efectivamente prestado é pago, nos termos do ACT, com base na retribuição horária.

5- Nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal é pago um valor calculado com base na média mensal das horas nocturnas efectuadas no ano anterior.

Artigo 10.º

Alteração ou cessação do regime de turnos

1- A empresa pode, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem para outra modalidade de horário.

2- A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância daquele prazo.

Artigo 11.º

Regime especial de compensação

1- Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos há mais de 10 anos seguidos ou 15 anos interpolados, caso o deixem de praticar manterão o subsídio de turno, como retribuição remanescente, a definir de acordo com as regras estabelecidas no número seguinte.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio de turnos que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação da prática do regime de turnos, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3- Nos casos previstos no número anterior, o valor da retribuição remanescente será reduzido, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

4- Nos casos em que a cessação da prática de regime de turnos de laboração contínua seja imposta pela empresa, o disposto nos números precedentes é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham estado naquele regime de turnos há pelo menos 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

Artigo 12.º

Cessação do regime de turnos

Por solicitação dos trabalhadores em regime de turnos, a empresa obriga-se a atribuir-lhes, no prazo máximo de 1 ano, funções de nível de qualificação não inferior, com horário normal, desde que os interessados tenham, ao seu serviço, prestado mais de 12 anos seguidos ou 18 interpolados de trabalho em regime de turnos.

CAPÍTULO II

Folgas rotativas

Artigo 13.º

Noção

1- A empresa organiza horários em regime de folgas rotativas para as actividades em que, de acordo com as exigências do serviço público, seja necessário assegurar a prestação de trabalho durante todos os dias da semana, incluindo o sábado e o domingo, durante o período normal de trabalho.

2- Entende-se por regime de folgas rotativas aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de folgas semanais, de forma que, no período de 1 ano, todos gozem o mesmo número de folgas ao sábado e ao domingo.

3- O regime de folgas rotativas é incompatível com o regime de turnos.

Artigo 14.º

Modalidades

O regime de folgas rotativas reveste as seguintes modalidades:

1.ª modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 4 semanas;

2.ª modalidade -Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 3 semanas;

3.ª modalidade -Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 2 semanas.

Artigo 15.º

Regime

1- A empresa organiza o trabalho em regime de folgas

rotativas para cada serviço, tendo em atenção os interesses e preferência manifestados pelos trabalhadores envolvidos, em cada local de trabalho, ouvidas as estruturas sindicais internas.

2- A prática do regime de folgas rotativas carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

3- As escalas de folgas rotativas, depois de comunicadas aos trabalhadores interessados, devem ser afixadas com antecedência mínima de 2 semanas.

4- Sem incidência pecuniária para a empresa, podem ser autorizadas trocas de folgas solicitadas, por acordo, entre trabalhadores da mesma função sujeitos a este regime, desde que sejam solicitadas previamente, por escrito, aos superiores hierárquicos respectivos, e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

5- A hierarquia dará resposta por escrito aos pedidos referidos no número anterior, devendo fundamentar a eventual recusa.

Artigo 16.º

Compensação

1- A prática do regime de folgas rotativas é compensada pela atribuição de um subsídio mensal estabelecido no anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio mensal de folgas rotativas é devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço.

Artigo 17.º

Regime especial de compensação

1- Os trabalhadores que pratiquem o regime de folgas rotativas e que passem a horário normal continuam a receber o subsídio de folgas rotativas como retribuição remanescente, até o mesmo ser absorvido nos termos do número 3, desde que:

a) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 5 anos seguidos ou 8 interpolados, e hajam sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma;

b) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados e passem a regime normal de trabalho por iniciativa da empresa.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio de folgas rotativas que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação da prática do regime de folgas rotativas, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3- O valor do subsídio de folgas rotativas remanescente, nos casos previstos no número anterior, será reduzido anualmente, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor igual a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

Artigo 18.º

Cessação do regime de folgas rotativas

1- Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de folgas rotativas durante 5 anos seguidos e pretendam passar para outra modalidade de horário requerê-lo-ão por escrito, obrigando-se a empresa a mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de 1 ano a contar da data da receção do pedido.

2- Se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores a não aceitarem, poderão optar pela continuação naquele regime, no posto de trabalho que vinham ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutro local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

CAPÍTULO III

Disponibilidade

Artigo 19.º

Noção e modalidades

1- A disponibilidade é a situação em que um trabalhador se mantém à disposição da empresa, fora do seu período normal de trabalho, para a eventual execução de serviços urgentes e inadiáveis.

2- Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade imediata numa instalação quando tenha de permanecer junto dela, em local e períodos fixados pela empresa, de modo a poder acorrer a situações de serviço que exijam a sua presença imediata.

3- Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade de alerta em relação a uma instalação quando, em períodos fixados pela empresa, tenha de estar acessível, de modo a poder apresentar-se na referida instalação, no prazo máximo de 1 hora, sempre que ocorram situações de serviço que exijam a sua presença.

4- A situação de disponibilidade cessa quando e enquanto o trabalhador for chamado a prestar serviço, que é considerado como trabalho suplementar.

Artigo 20.º

Regime

1- A empresa definirá, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respectivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade, bem como o respectivo tipo de disponibilidade.

2- A nenhum trabalhador poderá ser imposta a prática de disponibilidade.

3- As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas

pela empresa, com acordo dos trabalhadores, e afixadas nos locais de trabalho.

4- Nos casos em que a disponibilidade implique a afectação de mais de um trabalhador, as escalas de disponibilidade devem ser elaboradas de molde que, em cada ano civil, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

5- Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado, em cada semana de calendário, um período mínimo de 24 horas consecutivas sem disponibilidade.

6- Para trabalhos previamente programados para dias de descanso ou feriados, são designados prioritariamente os trabalhadores que, nesse período, se encontrem em disponibilidade, desde que as suas funções sejam adequadas à execução dos trabalhos.

Artigo 21.º

Limites

1- O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de 200 horas, reportada a um período de 3 meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as 200 horas e os 2 meses subsequentes.

2- O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

Artigo 22.º

Descanso compensatório

1- Sempre que o trabalhador esteja, por escala, em situação de disponibilidade imediata em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, durante pelo menos 12 horas, tem direito a meio dia de descanso, a gozar nas condições estabelecidas nos números 4, 5 e 6 da cláusula 31.ª do ACT.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando o trabalhador, naquele dia, efectue trabalho suplementar que confira direito a descanso compensatório nos termos da cláusula 31.ª do ACT.

Artigo 23.º

Transporte

1- Compete aos trabalhadores em disponibilidade de alerta assegurar o meio de transporte adequado, de forma a cumprir o compromisso implícito na situação de disponibilidade e a tomar as necessárias disposições para, quando fora do seu local habitual, poderem ser contactados a todo o momento.

2- A empresa assegura ou paga o custo do transporte utilizado pelos trabalhadores nas deslocações impostas pelas intervenções decorrentes da disponibilidade de alerta.

Artigo 24.º

Compensação

1- Os trabalhadores têm direito a receber o subsídio correspondente ao total das horas de disponibilidade que tenham prestado em cada mês.

2- As intervenções efectivamente prestadas durante o período de disponibilidade correspondem a trabalho suplementar, conferindo direito ao acréscimo remuneratório previsto na cláusula 55.ª do ACT e ao devido descanso compensatório, nos termos previstos na cláusula 31.ª do ACT.

3- Os tempos de viagem, de ida e regresso, para ocorrer às intervenções mencionadas no número precedente, quando efectuadas entre o local de residência do trabalhador e o local de trabalho são remuneradas com os acréscimos previstos para o trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto os trabalhadores estiverem nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio horário de disponibilidade é também devido, contandose para o efeito o valor médio resultante da rotação normal:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Durante o período que medeia a cessação da disponibilidade e o termo do prazo do pré-aviso referido no número 2 do artigo 25.º

Artigo 25.º

Cessação da situação de disponibilidade

1- A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respetiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

2- A modificação ou supressão, por parte da empresa, da situação de disponibilidade dos trabalhadores que tenham estado nessa situação 5 anos seguidos ou 8 interpolados deve ser comunicada com um pré-aviso de 6 meses.

3- Os trabalhadores que pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão com a antecedência mínima de 6 meses relativamente à data de início da respetiva cessação.

Artigo 26.º

Regime especial de compensação

1- Os trabalhadores que tiverem permanecido em situação de disponibilidade mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados, caso deixem de estar abrangidos, manterão o respetivo subsídio, como retribuição remanescente de acordo com as regras estabelecidas no número seguinte.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante de retribuição base adicionado ao valor médio do subsídio de disponibilidade resultante da rotação normal e o montante de retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação de prática de situação de disponibilidade.

3- Nos casos previstos no número anterior, o valor de retribuição remanescente será reduzido com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

4- Nos casos em que a supressão do regime de disponibilidade seja imposta pela empresa, o disposto nos números precedentes é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham estado naquele regime de disponibilidade há pelo menos 5 anos seguidos ou 8 interpolados**.**

ANEXO IV

Regulamento de segurança e saúde no trabalho

(Cláusula 92.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Obrigações das empresas

1- Às empresas compete respeitar as obrigações legais decorrentes do Código do Trabalho e legislação complementar aplicável.

2- São, nomeadamente, obrigações das empresas:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis para assegurar aos trabalhadores adequadas condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho;

c) Fornecer aos trabalhadores informação sobre os riscos para a segurança e saúde associados ao desenvolvimento do seu posto de trabalho, bem como das medidas de prevenção requeridas para a sua segurança;

d) Disponibilizar aos trabalhadores e manter os equipamentos de protecção e segurança de uso individual e de uso colectivo;

e) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores no que se refere à segurança e saúde no trabalho;

f) Promover a realização de exames médicos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador;

g) Dar conhecimento, o mais rapidamente possível, dos acidentes graves aos representantes dos trabalhadores na comissão/subcomissão de segurança e facultar-lhes os respectivos relatórios logo que concluídos, tomando em consideração os pareceres por eles emitidos;

h) Facilitar aos representantes dos trabalhadores na comissão e/ou subcomissão de segurança o acesso aos documentos em que as entidades oficiais de fiscalização prescrevem medidas neste âmbito.

Artigo 2.º

Obrigações dos trabalhadores

1- São, nomeadamente, obrigações dos trabalhadores:

a) Conhecer, cumprir e fazer cumprir as determinações deste regulamento e os procedimentos e prescrições específicas de segurança e saúde no trabalho estabelecidos pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente e de acordo com as instruções transmitidas, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição;

d) Utilizar e manter em bom estado de conservação o equipamento de protecção e segurança que lhes for distribuído;

e) Cooperar e contribuir para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

f) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao técnico de segurança, as situações que configurem um quase acidente, bem como as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurам susceptíveis de originar perigo grave e iminente, ou qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

g) Colaborar, sempre que para isso sejam solicitados, na elaboração das participações e investigação de acidentes e quase acidentes;

h) Apresentar-se para a realização dos exames de medicina do trabalho sempre que para tal for convocado.

2- O trabalhador que violar as normas estabelecidas no número anterior incorre em infracção disciplinar.

Artigo 3.º

Sugestões e reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho e a comissão de trabalhadores têm o direito de apresentar às empresas sugestões ou reclamações referentes a esta matéria.

CAPÍTULO II

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST)

Artigo 4.º

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos de acordo com a lei e com o disposto nos números seguintes.

2- Nas empresas com instalações geograficamente dispersas, os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos por estabelecimento, entendendo-se este como um agru-

pamento de instalações integradas numa mesma unidade da estrutura orgânica da empresa.

3- Os representantes dos trabalhadores para a SST dispõem para o exercício das suas funções do crédito de horas previsto na lei, referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Sempre que haja dispersão geográfica dos estabelecimentos ou instalações da empresa, os representantes dos trabalhadores para a SST podem dispor, para além do crédito de horas previsto no número anterior, de um crédito adicional de 2,5 horas por mês, para preparar as reuniões das comissões ou subcomissões de segurança.

5- Os créditos de horas atribuídos, nos termos deste artigo, aos representantes dos trabalhadores para a SST são contabilizados trimestralmente, não podendo cada período de ausência ser superior a um dia.

6- Os representantes dos trabalhadores para a SST gozam, enquanto tal, das garantias consignadas na lei e no ACT.

7- Os representantes dos trabalhadores para a SST não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa de confidencialidade.

8- O dever de confidencialidade previsto no número anterior mantém-se após a cessação do mandato.

CAPÍTULO III

Comissões e subcomissões de segurança

Artigo 5.º

Constituição

1- Ao nível de empresa é constituída uma comissão de segurança como órgão consultivo em matéria de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão de segurança da empresa é paritária e integra os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.

3- Nas empresas com instalações geograficamente dispersas podem ser instituídas subcomissões de segurança por estabelecimento, na acepção prevista no número 2 do artigo 4.º

4- A criação das subcomissões de segurança é da competência das comissões de segurança.

5- As subcomissões de segurança são paritárias e integram os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.

6- Para cumprimento das atribuições que lhes estão cometidas a comissão e subcomissões de segurança podem ser assessorados ou recorrer à colaboração de técnicos da empresa ou, para assuntos específicos, de entidades externas.

Artigo 6.º

Funcionamento

1- A comissão de segurança da empresa reúne, pelo menos, uma vez por trimestre.

2- As subcomissões de segurança reúnem, pelo menos, uma vez por trimestre.

3- Das reuniões das comissões e subcomissões de segurança é elaborada acta que, depois de aprovada na reunião seguinte, terá a divulgação adequada.

4- São considerados para todos os efeitos como prestação normal de trabalho os tempos utilizados pelos representantes dos trabalhadores e assessores em reuniões da comissão e subcomissões de segurança, incluindo as respectivas deslocações.

Artigo 7.º

Atribuições

1- São atribuições da comissão e subcomissões de segurança, designadamente:

a) Elaborar as normas do seu funcionamento;

b) Apreciar e prestar informação sobre instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho, no domínio da segurança e saúde no trabalho;

c) Apreciar e prestar informação sobre projectos de normas gerais e específicas de segurança e saúde no trabalho;

d) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança;

e) Propor acções visando dar aos trabalhadores formação e assistência específica em matéria de segurança e saúde no trabalho;

f) Dar parecer sobre os relatórios das actividades no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;

h) Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamentos de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;

i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de segurança e saúde no trabalho e dar-lhes seguimento;

j) Analisar os relatórios de acidentes de trabalho;

k) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de actuação;

l) Propor o estudo das condições de trabalho no domínio da segurança e saúde no trabalho das funções que no seu entender mereçam um tratamento específico.

2- As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas sobre novos procedimentos de segurança antes de serem postos em prática, ou logo que possível em caso de aplicação urgente dos mesmos, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

CAPÍTULO IV

Serviços de segurança e de saúde no trabalho

Artigo 8.º

Atribuições dos serviços de prevenção e segurança

1- Compete aos serviços de prevenção e segurança desenvolver, de acordo com a política da empresa, as acções ne-

cessárias à concretização da segurança no trabalho.

2- Os serviços de prevenção e segurança têm designadamente as seguintes atribuições:

a) Promover e coordenar, no âmbito da segurança no trabalho, as ações julgadas necessárias para consecução dos objetivos globais da empresa, nomeadamente os relativos à segurança das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios;

b) Elaborar propostas do plano de atividades a desenvolver em cada ano no âmbito da segurança no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da empresa;

c) Informar, nas fases de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;

d) Proceder à identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e o seu controlo periódico;

e) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência, quer estejam ou não regulamentadas;

f) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho, no domínio da segurança e na prevenção e combate de incêndios;

g) Elaborar relatórios das atividades no âmbito da segurança no trabalho, bem como estatísticas de acidentes;

h) Promover as ações necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidente e à sua prevenção;

i) Promover a investigação dos acidentes e quase acidentes, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;

j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover ações de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;

k) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de segurança no trabalho;

l) Estudar as características do equipamento de proteção de uso individual e coletivo, tendo como objetivo estabelecer a sua uniformização na empresa e instruir os trabalhadores no seu manejo e manutenção;

m) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para as empresas, bem como dos trabalhadores movimentados, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna sobre segurança e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a empresa dispõe;

n) Promover ações de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos de segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de proteção individual;

o) Colaborar com a medicina do trabalho na formação de socorristas e nas ações de socorrismo;

p) Colaborar em ações de formação em segurança;

q) Dar apoio técnico à comissão e subcomissões de segurança.

Artigo 9.º

Atribuições dos serviços de medicina do trabalho

São atribuições dos serviços de medicina do trabalho, designadamente:

a) Propor estratégias e programas preventivos para os diversos factores de risco (profissionais e pessoais) a que a população trabalhadora da empresa se encontra exposta;

b) Programar e organizar a execução dos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais, no âmbito da legislação em vigor;

c) Efectuar visitas a locais de trabalho para avaliação dos riscos para a saúde dos trabalhadores e propor medidas correctivas;

d) Promover e organizar, em apoio dos serviços de prevenção e segurança, campanhas e acções corporativas de sensibilização e prevenção no domínio dos riscos ocupacionais;

e) Participar, sempre que solicitado, nas reuniões das comissões e subcomissões de segurança.

CAPÍTULO V

Verificação das condições de segurança e saúde no trabalho nas instalações

Artigo 10.º

Princípios gerais

1- As empresas, através dos serviços de prevenção e segurança, isoladamente ou em conjunto com os serviços de medicina do trabalho, promovem visitas de inspecção periódicas às instalações, para verificar as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho.

2- Os relatórios destas visitas devem assinalar as situações de não conformidade encontradas e propor medidas preventivas destinadas a corrigir as deficiências encontradas, bem como referir eventuais oportunidades de melhoria.

3- As empresas dão conhecimento desses relatórios, consoante o respectivo âmbito, à comissão e/ou à subcomissão de segurança e do tratamento das não conformidades ou deficiências assinaladas.

CAPÍTULO VI

Formação, informação e sensibilização sobre segurança no trabalho

Artigo 11.º

Princípios gerais

1- Compete às empresas, sempre que seja considerado necessário, promover a participação em acções ou cursos da especialidade, facultando aos representantes dos trabalhadores para o SST o acesso aos documentos respectivos.

2- As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas tendo em atenção o respectivo âmbito de actuação sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo da formação adequada as empresas fornecem aos trabalhadores, assim como aos seus representantes para SST, formação ou informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam,

relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

4- A formação/informação referida no número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos ou sistemas de trabalho, assim como alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

5- As empresas promovem acções tendentes a sensibilizar e dinamizar os trabalhadores no interesse pelas questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

ANEXO V

Tabela salarial e outras prestações pecuniárias

(Cláusula 54.ª do ACT)

Artigo 1.º

Bases de retribuição

A tabela de retribuições base (em euros), para trabalho a tempo inteiro, é a seguinte:

BR	Retribuição base (Valores de 2014)
Níveis 5 a 2 Bases de retribuição	
01	798,00
02	842,00
03	894,00
04	949,00
05	1 014,00
06	1 070,00
07	1 142,00
08	1 210,00
09	1 304,00
10	1 400,00
11	1 505,00
12	1 616,00
13	1 729,00
14	1 832,00
15	1 951,00
16	2 059,00
17	2 170,00
18	2 280,00
19	2 389,00
20	2 503,00
21	2 611,00
22	2 720,00

LR	Retribuição base (Valores de 2014)
Nível 1 Letras de retribuição	
A2	1 304,00
A1	1 400,00
A	1 505,00
B	1 638,00
C	1 771,00
D	1 902,00
E	2 034,00
F	2 170,00
G	2 298,00
H	2 452,00
I	2 602,00
J	2 752,00
K	2 905,00
L	3 052,00
M	3 205,00
N	3 378,00
O	3 553,00
P	3 730,00
Q	3 906,00

Artigo 2.º

Subsídio de alimentação

O valor diário do subsídio de alimentação é de 10,84 euros.

Artigo 3.º

Abono para falhas

1- O abono para falhas (AF), consoante os montantes em moeda movimentados pelos trabalhadores, será calculado nos seguintes termos:

1.º escalão - Valores compreendidos entre 3000,00 euros e 30 000,00 euros:

AF = 0,06 x Rm;

2.º escalão - Valores compreendidos entre 30 000,00 euros e 150 000,00 euros:

AF = 0,075 x Rm;

3.º escalão - Valores iguais ou superiores a 150 000,00 euros:

AF = 0,097 x Rm.

Sendo Rm o valor correspondente à BR1.

2- O valor dos escalões referidos no número anterior é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 4.º

Compensação por horário especial contínuo

A compensação por horário especial contínuo processa-se através de um subsídio mensal com o valor de 9,30 euros.

Artigo 5.º

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- A retribuição por isenção de horário de trabalho, na modalidade a que se refere o número 2 da cláusula 26.ª do ACT, processa-se através de um subsídio mensal com o valor mínimo equivalente à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- O subsídio por isenção de horário de trabalho não faz

parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação.

3- O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Durante 12 meses, como remanescente, quando, por parte das empresas, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

4- Sem prejuízo do disposto na alínea *b)* do número anterior, os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho que, por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, o deixam de praticar, perdem o direito ao respectivo subsídio continuando, no entanto, a recebê-lo, como retribuição remanescente, até ser absorvida por futuros aumentos de retribuição, nas condições estabelecidas no artigo 9.º deste anexo, se tiverem permanecido nessa situação mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

Artigo 6.º

Retribuição por turnos

1- A retribuição por prática do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal, com os seguintes valores:

Regime de três turnos com folgas rotativas - 23,5 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 414,50 euros e mínimo de 264,89 euros.

Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo - 13,5 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 208,42 euros e mínimo de 132,45 euros.

Regime de dois turnos com folgas rotativas - 21 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 289,92 euros e mínimo de 185,68 euros.

Regime de dois turnos com folgas fixas - 11 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 125,75 euros e mínimo de 80,46 euros.

2- O subsídio de turnos por cada trabalhador em regime de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas determina-se através da seguinte fórmula:

$$St = K \times \frac{Sm}{N}$$

em que

St subsídio de turnos por trabalhador;

K igual a 2,8 ou 2 consoante se trate de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas;

Sm valor igual a 21 % da retribuição base do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas rotativas ou valor igual a 11 % da retribuição base do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas fixas;

N número de trabalhadores que efetivamente asseguram o posto de trabalho.

Artigo 7.º

Retribuição por folgas rotativas

A retribuição por prática do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal com os seguintes valores:

1.ª modalidade - 8,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 125,75 euros e mínimo de 80,46 euros.

2.ª modalidade -13,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 208,45 euros e mínimo de 132,45 euros.

3.ª modalidade - 18,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 289,92 euros e mínimo de 185,68 euros.

Artigo 8.º

Retribuição por disponibilidade

A retribuição por disponibilidade processa-se através de um subsídio horário de disponibilidade fixado em:

a) Disponibilidade imediata: 25 % da retribuição horária por cada hora de disponibilidade;

b) Disponibilidade de alerta: 15 % da retribuição horária por cada hora de disponibilidade.

Artigo 9.º

Retribuição remanescente

1- A retribuição remanescente, nos casos em que exista, continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora em rubrica separada.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3- Nos casos previstos no número anterior, o valor da retribuição remanescente será reduzido, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

Artigo 10.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1- A alimentação na primeira infância é comparticipada através da atribuição de uma verba mensal no valor de 12,77 euros.

2- A verba mensal referida no número anterior é actualizada anualmente de acordo com o índice alimentação e bebidas publicado pelo INE.

Artigo 11.º

Subsídio para aquisição de material escolar

O subsídio para aquisição de material escolar, previsto na cláusula 107.ª do ACT, é fixado nos seguintes montantes, que serão atualizados, em cada ano, atendendo ao índice de preços no consumidor, sem habitação:

a) Até ao 6.º ano de escolaridade 20,31 euros;

b) Do 7.º ao 12.º anos de escolaridade, por disciplina 8,80 euros;

c) Ensino superior 14,74 euros.

ANEXO VI

Regulamento disciplinar

(Cláusula 88.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Instauração de procedimento disciplinar

1- Sempre que a conduta de um trabalhador possa constituir violação dos seus deveres consignados na lei ou no ACT, elabora-se participação que é presente à entidade competente para o exercício do poder disciplinar.

2- Se a conduta em causa não envolver responsabilidade disciplinar, a entidade referida no número anterior mandará arquivar a participação. Em caso contrário, mandará instaurar processo disciplinar ou processo prévio de inquérito nos termos do artigo 4.º

3- O exercício da ação disciplinar inicia-se com a decisão de instauração de processo disciplinar.

Artigo 2.º

Nomeação de instrutor e atos processuais

1- A entidade que mandar instaurar processo prévio de inquérito ou processo disciplinar nomeia um instrutor.

2- A decisão de instauração de processo disciplinar, assim como a nomeação de instrutor são comunicadas por escrito ao trabalhador.

3- O instrutor pode requerer a nomeação de assessores jurídicos, técnicos ou administrativos.

4- São admitidas, sempre que o instrutor considere útil para o processo, acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou o trabalhador, suspeito da infração ou arguido no processo disciplinar.

5- Todos os atos processuais deverão ser reduzidos a escrito, assinados e rubricados pelos respetivos intervenientes, não prejudicando a sua validade a recusa comprovada da assinatura dos mesmos por algum deles.

Artigo 3.º

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, se se mostrar inconveniente a sua permanência ao serviço.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada até 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a entidade referida no número anterior justifique por escrito que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores deve ser comunicada, por escrito, ao sindicato ou comissão de trabalhadores a que pertença e não obsta a que possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

CAPÍTULO II

Processo prévio de inquérito

Artigo 4.º

Processo prévio de inquérito

1- Em caso de dúvida sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do autor da infração e para apuramento de factos determinados, que sejam necessários para fundamentar a nota de culpa, mandará a entidade com competência disciplinar instaurar processo prévio de inquérito.

2- O processo deve ser conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do processo, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

3- O processo prévio de inquérito tem carácter secreto, podendo, porém, o instrutor se tal se afigurar conveniente ao esclarecimento dos factos, requisitar a colaboração de assessores dando-lhes ou permitindo que lhes seja dado conhecimento do conteúdo de ato ou de documento constante do processo.

4- As pessoas referidas no número anterior, quando trabalhadores da empresa, ficam, em todo o caso, sujeitas ao dever de sigilo quanto aos atos ou documentos de que lhes seja dado conhecimento, correspondendo a violação de tal dever a infração disciplinar.

Artigo 5.º

Instrução

1- O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante, das testemunhas e, quando necessário, do trabalhador suspeito da infração, procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.

2- O participante, o trabalhador suspeito da infração e as testemunhas, deverão ser notificados para prestar declarações ou estar presentes em todos os atos em que o instrutor o considere de interesse, devendo para tal designar o dia, a hora e o local das audições, exames ou diligências a efetuar.

3- Finda a instrução, o instrutor apresentará à entidade com competência disciplinar relatório propondo a instauração de processo disciplinar e minuta de respetiva nota de culpa, nos termos referidos no artigo 6.º, ou se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou qualquer outro motivo, propondo que o processo seja arquivado.

4- O despacho de arquivamento proferido pela entidade com poder disciplinar será notificado ao trabalhador suspeito

de ter cometido infração sempre que este tenha conhecimento formal da instauração do inquérito, podendo ainda, quando se considerar adequado, ser dado conhecimento a outras pessoas que tenham intervindo no processo como participantes, declarantes ou testemunhas.

Artigo 6.º

Nota de culpa

A minuta de nota de culpa a elaborar pelo instrutor e a apresentar à entidade com competência disciplinar deverá conter a identidade, categoria profissional e data de admissão do trabalhador, e deverá conter a exposição do facto ou factos imputados, localizados no tempo e no lugar em que ocorreram, e todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do trabalhador.

CAPÍTULO III

Processo disciplinar

Artigo 7.º

Natureza do processo disciplinar

O processo disciplinar tem carácter rigorosamente sigiloso, só podendo ser examinado pelo trabalhador ou seu representante, nos termos do número 2 do artigo 10.º

Artigo 8.º

Comunicação de instauração de processo disciplinar e da nota de culpa

1- A empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha cometido infração disciplinar a instauração de processo disciplinar mencionando, se for o caso, a intenção de proceder ao seu despedimento.

2- Com a comunicação atrás referida, salvo no caso previsto no número 2 do artigo 3.º em que a nota de culpa será enviada logo que estiver concluída, a empresa juntará nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta.

3- Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento, a empresa, na mesma data em que ocorrerem os factos referidos nos números anteriores, remeterá à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato cópia da comunicação e da nota de culpa.

4- As notificações dos documentos a que se referem os números 1 e 2 podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador ou pelo correio, por carta registada com aviso de receção, dirigida para a residência do trabalhador conhecida na empresa, e não deixam de produzir efeito pelo facto de serem devolvidas.

5- No caso previsto na parte final do número anterior a notificação considera-se efetuada no último dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

Artigo 9.º

Direitos e garantias do trabalhador

O trabalhador tem direito a:

a) Apresentar a sua defesa no decurso do processo disciplinar;

b) Analisar o processo, nas condições referidas no número 2 do artigo 10.º;

c) Fazer-se acompanhar por delegado sindical ou assessor jurídico, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas.

Artigo 10.º

Defesa do trabalhador

1- O prazo de apresentação de defesa é de quinze dias úteis a contar da receção da nota de culpa.

2- Notificado o trabalhador da nota de culpa, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado por escrito, podendo qualquer deles examiná-lo durante o prazo fixado para a defesa, no local que o instrutor indicar.

3- Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua eventual participação nos mesmos, indicar testemunhas e os factos sobre que devem depor, bem como solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Finda a produção da prova oferecida pelo trabalhador, pode o instrutor ordenar novas diligências consideradas indispensáveis ao esclarecimento da verdade, tendo o trabalhador o direito de dizer o que se lhe oferecer em sua defesa nos cinco dias úteis subsequentes à notificação que para o efeito lhe for feita.

5- O prazo fixado no número 1 deste artigo só pode ser excedido em caso de justo e comprovado impedimento, competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido para a admissão extemporânea da defesa.

Artigo 11.º

Instrução

1- O instrutor procederá às diligências probatórias que possam esclarecer a verdade dos factos, nos termos legais.

2- O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar, no dia, hora e local designados pelo instrutor.

3- As testemunhas arroladas pelo trabalhador só podem ser interrogadas sobre os factos para que hajam sido indicadas.

4- Todos os requerimentos e documentos destinados ao processo devem ser apresentados ao instrutor ou a este enviados por carta registada com aviso de receção ou protocolo, devendo este incorporá-los no processo depois de devidamente numerados e rubricados.

Artigo 12.º

Conclusão da instrução e relatório final

Terminada a instrução, o instrutor elaborará relatório final, onde conste a caracterização das infracções, sua qualificação e gravidade e circunstâncias atenuantes e agravantes, propondo, nas conclusões, a aplicação da sanção que julgar justa ou que os autos se arquivem.

Artigo 13.º

Pareceres da comissão de trabalhadores e associações sindicais

1- No caso do processo disciplinar ter sido instaurado com intenção de despedimento, após a resposta à nota de culpa ou concluídas as diligências probatórias, e antes da tomada de decisão de aplicação de sanção, o processo deve ser enviado, por cópia integral, ao sindicato do trabalhador e à comissão de trabalhadores, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido pelo sindicato em que seja filiado, não havendo neste caso lugar à apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

Artigo 14.º

Decisão disciplinar e sua execução

1- Quando esteja em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa dispõe de trinta dias para proferir a decisão disciplinar, a contar do recebimento dos pareceres referidos no número 1, ou se for o caso, no número 2, do artigo 13.º ou decorrido o prazo para o efeito, ou quando não exista comissão de trabalhadores ou o trabalhador não seja representante sindical, a partir da data da última diligência de instrução, sob pena de caducidade do direito de aplicação da sanção.

2- Para a decisão final só podem ser invocados os factos concretos e especificadamente descritos na nota de culpa.

3- A decisão será notificada ao trabalhador, mediante a entrega de cópia ou transcrição do despacho com a respetiva fundamentação.

4- A decisão será igualmente comunicada por escrito, nos casos de despedimento com justa causa à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato.

5- A execução da sanção disciplinar terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Artigo 15.º

Nulidades

Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a consequente impossibilidade de se aplicar a respetiva sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta de comunicação ao trabalhador, por cópia ou transcrição, da decisão final do processo disciplinar e o impedimento do exercício dos direitos e garantias consignados no artigo 9.º

CAPÍTULO IV

Aplicação das sanções disciplinares

Artigo 16.º

Repreensão verbal e repreensão registada

1- As sanções de repreensão verbal ou de repreensão registada são aplicáveis, designadamente, nos casos de negligência ou má compreensão dos deveres consignados na lei ou neste ACT.

2- A repreensão verbal pode ser feita na presença de duas testemunhas designadas pela entidade que fizer a repreensão, se esta o considerar conveniente, bem como, a requerimento do trabalhador, perante delegado sindical que o tenha acompanhado ao abrigo do disposto na alínea *c)* do artigo 9.º

Artigo 17.º

Perda de dias de férias

A sanção de perda de dias de férias é aplicável nos casos previstos de infração da lei e do ACT, em que a gravidade da infração e o grau de culpabilidade do trabalhador não justifiquem a aplicação da sanção de suspensão da prestação de trabalho.

Artigo 18.º

Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição

1- A sanção de suspensão de prestação de trabalho com perda de retribuição é aplicável, designadamente, nos casos de:

a) Faltas de correção para com os outros trabalhadores da empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;

b) Quebra de sigilo profissional de que resultem prejuízos.

Artigo 19.º

Despedimento com justa causa

A sanção de justa causa de despedimento só é aplicável quando o comportamento culposo do trabalhador, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Artigo 20.º

Circunstâncias atenuantes e agravantes

1- Constituem atenuantes quaisquer circunstâncias que precedam, acompanhem ou se sigam à prática da infração e que diminuam a culpa do trabalhador ou, de qualquer modo, reduzam a gravidade do facto ou as suas consequências, podendo ser consideradas, nomeadamente, as seguintes:

a) A confissão espontânea;

b) O bom comportamento anterior;

c) O arrependimento.

2- São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:

a) A premeditação;

b) A reincidência;

c) A acumulação de infrações;

d) A intenção de lucrar.

3- Há reincidência quando o trabalhador pratica a mesma infração disciplinar antes de decorrido um ano sobre a data da anterior.

Artigo 21.º

Efeitos das sanções

As sanções disciplinares, com exceção da repreensão verbal, são registadas no processo individual do trabalhador.

ANEXO VII

Complementos dos benefícios da segurança social

(Cláusula 119.ª, número 1 do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas complementam os benefícios concedidos pela Segurança Social, nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Benefícios complementados

1- As empresas atribuem complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- As empresas atribuem ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

Artigo 3.º

Âmbito pessoal e prazo de garantia

1- Têm direito aos complementos assegurados pelas empresas neste anexo:

a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT;

b) Os trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT que na data referida na alínea anterior se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

c) Os trabalhadores referidos na alínea *a)* que passem à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

d) Os trabalhadores referidos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* que passem à situação de pensionistas;

e) Os pensionistas existentes à data de entrada em vigor do presente ACT, que quando passaram a tal situação eram trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT.

2- Os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos titulares referidos no número 1 são igualmente abrangidos pelo presente anexo, nos termos neste expressamente previstos.

3- Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime geral da Segurança Social.

Artigo 4.º

Referências a diplomas legais

1- Para efeitos de aplicação do presente anexo e em todos os casos em que nele se refere um concreto diploma legal, consideram-se como irrelevantes quaisquer alterações legais que os regimes jurídicos constantes dos referidos preceitos legais tenham sofrido, bem como a sua posterior revogação, salvo nas situações expressamente previstas no presente anexo e no número seguinte.

2- Quando neste anexo se refira o Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 9/99, de 8 de Janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 265/99, de 14 de Julho, e pelo Decreto-Lei n.º 437/99, de 29 de Outubro.

3- Quando neste anexo se refira o Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 287/90, de 19 de Setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 165/99, de 13 de Maio.

4- Quando neste anexo se refira o Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de Outubro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 141/91, de 10 de Abril, e pelo Decreto-Lei n.º 265/99, de 14 de Julho.

CAPÍTULO II

Benefícios diferidos

SECÇÃO I

Complemento da pensão por invalidez

Artigo 5.º

Reconhecimento da situação de invalidez

Compete à Segurança Social o reconhecimento da situação de invalidez.

Artigo 6.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão por invalidez é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que a empresa tome conhecimento oficial da passagem do trabalhador à situação de invalidez.

2- O complemento a que se refere o número anterior suspende-se e termina sempre que seja suspensa ou cesse a pensão por invalidez concedida pela Segurança Social.

3- O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efectuados, em cada ano, pela Segurança Social.

Artigo 7.º

Cálculo e limites do complemento atribuído pelas empresas

1- O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pelas empresas e o montante da pensão anual paga pela Segurança Social, integrada por todas as prestações por esta pagas, não podendo, em qualquer caso, aquele complemento ser superior ao que resultaria da aplicação das regras de cálculo da pensão previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

2- O valor de cada prestação (C_i) que integra o complemento de pensão atribuído pelas empresas é calculado pela seguinte fórmula:

$$N \times C_i = n \times R \times p - N \times P_i$$

sempre que $n \times R \times p$ for maior que $N \times P_i$ e em que:

C_i representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pelas empresas;

R representa a retribuição, referida a tempo inteiro, do mês anterior à passagem à situação de invalidez;

p representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no número 5 deste artigo;

P_i representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pela Segurança Social ou, se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro;

N representa o número de pagamentos, em cada ano, efetuados pela Segurança Social;

n representa o número de prestações que compõem a retribuição global garantida em cada ano, pelas empresas.

3- A retribuição do mês anterior à passagem à situação de invalidez (R) é integrada pelo valor ilíquido das seguintes parcelas:

Rb retribuição base;

Ra retribuição por antiguidade;

Rt retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;

Rr remanescente da retribuição normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

4- A retribuição base (Rb) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 1/1/2000 é acrescida de uma parcela de 42,14 euros e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o número 6 do artigo 3.º do protocolo sobre «Regimes e situações especiais de trabalho».

5- A percentagem (p), referida no número 2 deste artigo e a antiguidade (a), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

p = 50 %	para a até 10 anos
p = [50 + (a-10) x 1,5] %	para a de 10 a 30 anos
p = 80 %	para a de 30 ou mais anos

6- Para efeitos do cálculo do complemento da pensão por invalidez, não se considera integrado em Pi o suplemento da pensão por cônjuges a cargo do pensionista nem o suplemento da pensão de grande invalidez (subsídio por assistência de 3.ª pessoa).

Artigo 8.º

Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (a) referida no número 5 do artigo anterior faz-se no dia um de Janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

a) É unicamente considerado o tempo de trabalho prestado às empresas ou a outras entidades ou serviços que nelas se fusionaram ou foram integrados ou transferidos, desde que tal fusão, integração ou transferência tenha ocorrido até à data de entrada em vigor do presente ACT, salvo se diferentemente houver sido acordado;

b) Os períodos de trabalho a tempo parcial, quando os houver, serão reduzidos a períodos de trabalho a tempo inteiro, salvo se diferentemente houver sido acordado;

c) O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia um de Janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

Artigo 9.º

Limite do complemento atribuído pelas empresas

O valor da prestação do complemento atribuído na data da passagem à situação de invalidez, calculado nos termos do artigo 7.º, não pode exceder 80 % da retribuição ilíquida efetivamente percebida pelo trabalhador no mês anterior ao da passagem a essa situação sem prejuízo do disposto no artigo 15.º

Artigo 10.º

Princípio geral de actualização do complemento da pensão por invalidez

1- O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de actualização, sempre que haja alterações da retribuição normal de carácter geral no âmbito da empresa.

2- Para efeitos do número anterior, nos casos em que tenham sido atribuídas, as parcelas referidas no número 4 do artigo 7.º são actualizadas anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 11.º

Regras para o cálculo da actualização do complemento da pensão por invalidez

1- Para efeito da atualização do valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa, considera-se que o valor total garantido se decompõe em três parcelas, X, Y, e Z, que têm, em cada momento em que se verifique alteração da retribuição normal referida no artigo 9.º, os valores X1, Y1, e Z1, em que:

$X_1 = n \times R_b \times p$
$Y_1 = n \times R_{a1} \times p$
$Z_1 = n \times (R_{t1} + Rr_1) \times p$

2- Havendo alterações na retribuição base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor (X2) de tal maneira que:

$X_2 = n \times R_{b2} \times p$

em que:

$R_{b2} = R_{b1} + D R_b$

sendo D R_b o acréscimo da retribuição base igual ou mais próxima do valor R_{b1}.

3- Havendo alteração da retribuição por antiguidade, a parcela representada por Y1 varia segundo as regras definidas no número anterior e passa a ter o valor Y2.

4- A parcela Z1, quando exista, será reduzida sempre que haja aumento nas parcelas X1 e Y1, não podendo porém a sua redução exceder, de cada vez, metade do valor do aumento das referidas parcelas.

5- Para os demais efeitos a pensão por invalidez é indivisa, resultando o seu montante global dos valores atualizados de X, Y e Z, conforme as regras dos números anteriores.

Artigo 12.º

Princípio geral de recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento

Sempre que haja alteração da retribuição normal de carácter geral no âmbito da empresa, serão analisados os casos em que não foi atribuído inicialmente complemento por N x P_i ser maior que n x R x p, na fórmula do número 2 do artigo 7.º para o efeito da atribuição do complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

Artigo 13.º

Regras para o recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento

1- Para análise dos casos em que não foi atribuído complemento no momento da passagem à situação de invalidez, considera-se o valor da expressão n x R x p no mês anterior à passagem a essa situação e calcula-se o acréscimo que terá nos diversos momentos em que haja alteração da retribuição normal, seguindo as mesmas regras do artigo 11.º e considerando a mesma decomposição.

2- Logo que haja uma alteração que torne a expressão n x R x p maior que N x P_i começa a ser atribuído o respectivo complemento C_i conforme o previsto no artigo 7.º e seguintes.

3- Ainda que no primeiro recálculo e em alguns dos seguintes se verifique que não há motivo para atribuir complemento, os resultados obtidos devem ser mantidos até ser atribuído um complemento, uma vez que cada recálculo deve basear-se no anterior.

Artigo 14.º

Correcção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pela Segurança Social

1- Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pela Segurança Social, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela empresa será calculado conforme previsto nos artigos 7.º e seguintes.

2- Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total N x (Ci + Pi) recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80 % de n x R, conforme o definido no artigo 7.º

3- Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida, os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras actualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

Artigo 15.º

Pensão mínima

1- As empresas atribuem aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a n x R x 0,65, em que R tem o valor de 594,00 euros.

2- O valor de R é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

3- Ao pagamento do complemento anual previsto no número anterior é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

SECÇÃO II

Complemento de pensão de reforma por velhice

Artigo 16.º

Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento

1- O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinja a idade normal de acesso para o efeito prevista pela Segurança Social.

2- O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela segurança social.

3- A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respectivas condições de atribuição.

Artigo 17.º

Limite de permanência ao serviço

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa

cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer à Segurança Social a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais que a idade normal de acesso à reforma por velhice.

2- A permanência ao serviço é porém permitida, para além da data referida no número anterior:

a) Se o trabalhador, ao atingir essa idade, não tiver ainda 30 anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do 1.º trimestre do ano em que o trabalhador atinja 30 anos de antiguidade ou o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade, se este facto ocorrer antes daquela data.

b) Até à data estabelecida no acordo a que se refere o número 3 do artigo 16.º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade.

Artigo 18.º

Comunicação da passagem à situação de reforma

1- O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do número 1 do artigo 16.º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no número 1 do artigo 17.º, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respetivo requerimento à Segurança Social.

2- Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no número 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

Artigo 19.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão de reforma por velhice é atribuído com carácter vitalício a partir do dia um do mês seguinte àquele em que o trabalhador, por esse motivo, cesse a sua actividade na empresa e suspende-se sempre que seja suspensa a pensão concedida pela Segurança Social.

2- Ao pagamento do complemento de pensão de reforma por velhice é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

Artigo 20.º

Cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice e sua actualização

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa e a sua atualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 7.º a 13.º e no número 1 do artigo 14.º, em que:

C_i é substituído por C_V que representa o valor da prestação do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa;

Pi é substituído por Pv que representa o valor da prestação da pensão de reforma por velhice concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

Artigo 21.º

Pensão mínima

A pensão mínima de reforma por velhice determina-se de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

SECÇÃO III

Complemento de pensão de sobrevivência

Artigo 22.º

Titulares do direito à pensão de sobrevivência

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas empresas os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem a Segurança Social reconheça direito àquela pensão.

Artigo 23.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

2- O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pela Segurança Social, a respetiva pensão.

3- O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que a Segurança Social considere extinta a respetiva pensão, mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pela Segurança Social.

4- Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

Artigo 24.º

Cálculo do complemento atribuído pelas empresas

1- O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas empresas é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_S = p \times (C+P) - P_S$$

sempre que p x (C+P) for maior que P_S e em que:

C_S representa o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;

p representa uma percentagem definida no número 2 deste artigo;

C representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P representa o valor de cada prestação da pensão concedida pela Segurança Social ao pensionista à data da sua

morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P_S representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

2- A percentagem (p) referida no número anterior tem os seguintes valores:

60 % para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivo;

20 %, 30 % ou 40 % para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60 %, 70 % ou 80 % para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60 %, 70 % ou 80 % para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data da morte do trabalhador ou pensionista confiram direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.

3- Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

4- O complemento da pensão de sobrevivência por parte das empresas fica limitado às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Fevereiro, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale os complementos a cargo das empresas ou extinga a atribuição da pensão de sobrevivência.

Artigo 25.º

Actualização dos complementos da pensão de sobrevivência

1- Sempre que haja alteração da retribuição normal de carácter geral no âmbito da empresa, os valores de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência serão atualizados como consequência da atualização do valor de C, na fórmula do número 1 do artigo 24.º

2- É aplicável, com as necessárias adaptações, ao complemento da pensão de sobrevivência o estabelecido nos artigos 12.º a 14.º

Artigo 26.º

Pensão mínima

As empresas atribuem ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 22.º, um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

Artigo 27.º

Complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente ou doença profissional

O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional será calculado pela seguinte fórmula:

$N \times C_S = n \times R \times p - N \times P_S$

em que:

C_S, p e P_S têm os valores do número 1 do artigo 24.º;

R representa 80 % do valor da retribuição definida nos números 3 e 4 do artigo 7.º;

N e n êm os valores do número 2 do artigo 7.º

Artigo 28.º

Pensão supletiva de sobrevivência

Sempre que o falecimento do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 22.º

Artigo 29.º

Montante da pensão supletiva de sobrevivência

A pensão supletiva de sobrevivência referida no artigo anterior será igual à soma da pensão de sobrevivência com o complemento a que teriam direito os sobreviventes se se tivesse completado, nessa data, o prazo de garantia.

Artigo 30.º

Processo para atribuição da pensão supletiva

1- A atribuição da pensão supletiva de sobrevivência prevista no artigo anterior depende de requerimento do sobrevivente ou sobreviventes interessados, dirigido à empresa e instruído com certidão de óbito do trabalhador falecido e com os documentos que provem a qualidade de titular ou titulares exclusivos do direito à pensão.

2- O requerimento a que se refere o número anterior será apresentado no prazo de um ano, sob pena de caducidade do direito.

Artigo 31.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento da pensão supletiva de sobrevivência

1- A pensão supletiva de sobrevivência é atribuída a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador.

2- À suspensão e extinção da pensão supletiva aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos números 2 e 3 do artigo 23.º

3- É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no número 3 do artigo 6.º

Artigo 32.º

Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

1- O valor de cada prestação da pensão supletiva de sobrevivência é calculado pela seguinte fórmula:

$S = p \times (C+P)$

em que:

S representa o valor de cada prestação da pensão supletiva;

p representa a percentagem referida no artigo 24.º;

C representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela empresa se a Segurança Social concedesse pensão de sobrevivência;

P representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pela Segurança Social se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

2- A pensão supletiva de sobrevivência por parte das empresas fica limitado às responsabilidades que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Fevereiro.

Artigo 33.º

Actualização da pensão supletiva de sobrevivência

É aplicável à atualização da pensão supletiva de sobrevivência o disposto no artigo 25.º, tendo em consideração que C e P têm os valores indicados no artigo anterior.

Artigo 34.º

Pensão supletiva mínima

A pensão supletiva mínima é igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio por morte

Artigo 35.º

Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte

1- Têm direito ao complemento do subsídio por morte, atribuído pelas empresas, os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, dos reformados antecipadamente ou dos pensionistas por invalidez ou por velhice falecidos, a quem a Segurança Social concede tal subsídio.

2- Sempre que haja mais que um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de previdência.

3- O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

Artigo 36.º

Cálculo do complemento

O complemento do subsídio por morte atribuído pela empresa é calculado pela fórmula seguinte:

$C_m = 14 \times R - M$

em que:

C_m representa o valor do complemento do subsídio atribuído pela empresa;

R representa:

– No caso de morte de trabalhador do quadro do pessoal permanente: a retribuição do mês anterior ao da morte do trabalhador, integrada pelo valor ilíquido das parcelas constantes no número 2 do artigo 7.º;

– No caso de morte de trabalhador na situação de antecipação à pré-reforma: a retribuição do mês anterior ao da morte;

– No caso de morte de pensionista[2]: a retribuição teórica que, no mês em que se verificou a morte, servia de base ao cálculo da respetiva pensão;

M representa o subsídio por morte concedido pela Segurança Social, nos termos do Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de Outubro.

CAPÍTULO III

Benefícios imediatos

SECÇÃO I

Complemento do subsídio de doença

Artigo 37.º

Complemento atribuído pela empresa

1- A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pela Segurança Social.

2- A situação de doença deve ser participada à empresa, salvo impedimento ou justificação plausível, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.

3- O complemento do subsídio de doença é garantido pelas empresas nas condições, limites e montantes praticados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale o complemento ou extinga o benefício.

Artigo 38.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento do subsídio na doença atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$C_d = R_1 - S_d$

em que:

C_d representa o complemento atribuído pela empresa;

R_1 representa a retribuição líquida de impostos e descontos oficiais processados pela empresa e as prestações com carácter remuneratório que sejam de manter durante o período de doença por força deste ACT, mesmo que sobre elas não incidam tais descontos;

[2] Cfr. definição na alínea *d)* do artigo 2.º, do anexo VIII do ACT.

S_d representa o subsídio na doença que seria concedido pela Segurança Social nos termos do Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril.

Artigo 39.º

Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1- O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pela Segurança Social.

2- O complemento a que se refere o número anterior cessa nos mesmos casos em que a Segurança Social faça cessar o benefício correspondente e ainda sempre que o trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, se oponha à realização de inspecção médica promovida pela empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspecção médica não confirme a doença.

3- No caso da inspecção médica referida no número anterior não confirmar a doença, pode o trabalhador exigir um novo exame, por uma junta médica de que faça parte um médico de sua escolha.

4- A junta médica referida no número anterior terá que ser requerida no prazo máximo de três dias úteis a partir do conhecimento do resultado da inspecção médica e deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias úteis, contados da recepção do requerimento do trabalhador.

5- O trabalhador requerente indicará, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data do requerimento, o médico de sua escolha, ficando os honorários deste de conta da empresa, se a junta confirmar a doença e de conta do trabalhador, no caso contrário.

Artigo 40.º

Subsídio supletivo de doença

Sempre que a doença do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de protecção social na eventualidade de doença e ainda nos primeiros dias da baixa, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio na doença.

Artigo 41.º

Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 38.º

Artigo 42.º

Pagamento e cessação do subsídio supletivo

O pagamento do subsídio supletivo na doença é feito com o da retribuição mensal e a sua atribuição cessa nos casos previstos no número 2 do artigo 39.º

SECÇÃO II

Complemento do subsídio parental inicial

Artigo 43.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

Artigo 44.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído pela empresa é calculado pela fórmula do artigo 38.º em que C_d é substituído por C_{pi} e S_d é substituído por S_{pi} sendo:

C_{pi} o complemento do subsídio parental inicial atribuído pela empresa;

S_{pi} o subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

Artigo 45.º

Início e duração do complemento

1- O complemento do subsídio parental inicial é atribuído quando e enquanto a Segurança Social conceder e mantiver o correspondente subsídio.

2- O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

Artigo 46.º

Subsídio supletivo parental inicial

Sempre que o parto ocorra antes de cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de protecção social relativo à parentalidade, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio parental inicial.

Artigo 47.º

Montante do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial tem o valor de R1 da fórmula do artigo 38.º nos termos definidos pelo artigo 44.º

Artigo 48.º

Início e duração do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial é atribuído a partir do primeiro dia em que a trabalhadora ou o trabalhador inicia o período de licença parental inicial e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.

SECÇÃO III

Complemento do subsídio por descendentes deficientes

Artigo 49.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal

permanente, reformados antecipadamente e pensionistas, um complemento do abono de família a crianças e jovens bonificado por deficiência, assim como do subsídio mensal vitalício, da pensão social e da pensão de invalidez do regime não contributivo, nos casos em que a sua atribuição decorre da situação de deficiência, nas condições em que a Segurança Social concede tais benefícios.

Artigo 50.º

Cálculo do complemento

1- O complemento referido no artigo anterior é calculado pela seguinte fórmula:

$C_{dd} = p \times R_m - S_{dd}$

em que:

C_{dd} representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela empresa;

p é igual a:

0,16 - para descendentes deficientes até aos 14 anos de idade;

0,24 - para descendentes deficientes dos 14 anos aos 18 anos de idade;

0,32 - para descendentes deficientes dos 18 anos aos 24 anos de idade;

0,42 - para descendentes deficientes com mais de 24 anos de idade.

R_m tem o valor de 504,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

S_{dd} representa o abono complementar a crianças e jovens deficientes ou o subsídio mensal vitalício concedidos pela Segurança Social.

2- Quando da aplicação da fórmula do número anterior resultar redução do complemento atribuído, este mantém-se enquanto a fórmula não for revista.

Artigo 51.º

Início, suspensão e pagamento do complemento

1- O complemento dos subsídios por descendentes deficientes atribuído pela empresa tem o seu início e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime geral da Segurança Social.

2- O pagamento deste complemento é feito com o da retribuição ou pensão.

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio de funeral

Artigo 52.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui um complemento do subsídio de funeral aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, pensionistas ou familiares de uns e de outros, nos casos e condições em que a Segurança Social lhe conceda tal benefício.

Artigo 53.º

Cálculo do complemento

1- O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$C_f = 0,5\ R\ m - S_f$

em que:

C_f representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa;

R_m representa o valor de 504,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

S_f representa o subsídio de funeral concedido pela Segurança Social.

2- Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pela Segurança Social com o complemento atribuído pelas empresas, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efectuadas.

CAPÍTULO IV

Adiantamento dos benefícios concedidos pela segurança social e dos complementos atribuídos pelas empresas

Artigo 54.º

Adiantamento feito pelas empresas

1- As empresas adiantam o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos seguintes benefícios diferidos concedidos pela Segurança Social e respectivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento e desde que os procedimentos da Segurança Social e da empresa permitam garantir o seu efectivo controlo.

Artigo 55.º

Reembolso dos benefícios adiantados

1- Os requerentes a quem a empresa, nos termos do artigo anterior, tenha adiantado o pagamento dos benefícios aí referidos, obrigam-se a reembolsar a empresa da quantia por esta adiantada, a esse título.

2- O reembolso a que se refere o número anterior terá lugar no mês seguinte ao do pagamento pela Segurança Social dos respectivos benefícios.

CAPÍTULO V

Deveres dos beneficiários

Artigo 56.º

Dever de informação

1- Os beneficiários dos complementos dos benefícios da Segurança Social previstos neste anexo VII devem apresentar toda a informação necessária ao calculo dos referidos complementos, nomeadamente as retribuições de referência da sua carreira contributiva que permitam efectuar o cálculo da pensão de reforma nos termos das normas indicadas.

2- A não apresentação atempada da informação que as empresas venham a solicitar, implica a suspensão do pagamento dos complementos assegurados pelas empresas por impossibilidade do seu cálculo.

ANEXO VIII

Saúde

(Cláusula 119.ª, número 3 do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas mantêm um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou pelos subsistemas de saúde e com o âmbito pessoal previsto no presente anexo.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos do presente anexo entende-se por:

a) Beneficiário - Beneficiário titular, beneficiário não titular e pensionista de sobrevivência;

b) Beneficiário não titular - Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei, de beneficiário titular; descendentes ou equiparados do beneficiário titular que satisfaçam as condições previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício; ascendentes ou equiparados de beneficiário titular, a seu cargo ou que recebam «pensão social» ou «Pensão do regime especial das actividades agrícolas» e relativamente aos quais o beneficiário titular tenha solicitado a extensão da utilização do esquema complementar previsto no presente anexo;

c) Beneficiário titular - Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas outorgantes do ACT identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT, bem como os trabalhadores daquelas mesmas empresas que, àquela data, estejam em situação de antecipação à pré-reforma, de pré-reforma, de pensionista, ou de pensionista de sobrevivência;

d) Pensionista - Pessoa que quando passou à situação de reformado por velhice ou invalidez integrava o quadro do pessoal permanente de uma das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT;

e) Pensionista de sobrevivência - Cônjuge ou equiparado ou descendente de beneficiário titular com direito a pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social por morte daquele;

f) Subsistema de saúde - Estrutura, criada por lei ou convenção, para protecção na doença de certo grupo de beneficiários determinado em função da sua actividade profissional;

g) Tabela de actos médicos - Tabela que define os valores máximos de comparticipação do esquema complementar;

h) Uso parcial - Comparticipação parcial, nos termos previstos no artigo 4.º, número 8 do presente anexo, dos encargos referentes a beneficiários não titulares, beneficiários directos de um subsistema de saúde;

i) Uso total - Acesso ao conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos nos termos do presente anexo.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pelas empresas compreende o acesso a um conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos dos beneficiários cobrindo as seguintes áreas:

– clínica geral;
– especialidades;
– exames auxiliares de diagnóstico;
– enfermagem;
– medicamentos e apósitos;
– alimentação na primeira infância;
– próteses e ortóteses;
– terapêuticas especiais;
– assistência hospitalar.

Artigo 4.º

Âmbito pessoal e utilização do esquema complementar

1- Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pelas empresas, como beneficiários titulares:

a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT;

b) Os trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT que na data referida na alínea anterior se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

c) Os trabalhadores referidos na alínea *a)* que passem à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

d) Os trabalhadores referidos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* que passem à situação de pensionistas;

e) Os pensionistas existentes à data de entrada em vigor

do presente ACT, que quando passaram a tal situação eram trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT.

2- Têm igualmente direito a utilizar o presente esquema complementar os pensionistas de sobrevivência actuais e futuros de qualquer dos beneficiários titulares referidos no número 1.

3- Podem também usufruir do esquema complementar, na qualidade de beneficiários não titulares, por solicitação expressa do respectivo beneficiário titular, as pessoas nas seguintes situações:

a) Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei em vigor, actuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1;

b) Descendentes ou equiparados, actuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1, que satisfaçam as condições específicas previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício;

c) Ascendentes ou equiparados, dos beneficiários titulares referidos no número 1, a seu cargo ou que recebam «pensão social» ou «pensão do regime especial das actividades agrícolas» e que à data de entrada em vigor do presente ACT, já beneficiassem do esquema complementar previsto neste anexo VIII.

4- A utilização do esquema complementar assegurado pelas empresas é de:

a) Uso total para os beneficiários que sejam beneficiários do regime geral da Segurança Social;

b) Uso parcial para os pensionistas de sobrevivência e para os beneficiários não titulares que sejam beneficiários directos de subsistemas de saúde, excepto na assistência médica de clínica geral relativamente à qual têm utilização total.

5- O beneficiário titular só pode solicitar e manter a utilização do esquema complementar em relação a uma só pessoa, nos casos previstos na alínea *a)* do número 3.

6- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o beneficiário titular expressamente o solicite, deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou equiparado nos termos da lei.

7- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do beneficiário titular, os descendentes e os ascendentes do ex-cônjuge ou cônjuge deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde.

8- Aos beneficiários referidos na alínea *b)* do número 4, do presente artigo, beneficiários directos de um subsistema de saúde, só serão comparticipadas as diferenças, quando positivas, entre as prestações previstas no presente esquema complementar e as comparticipações correspondentes desse subsistema, desde que apresente documentação comprovativa da atribuição da comparticipação em causa, não podendo em qualquer caso a comparticipação da diferença ser superior à devida aos beneficiários que beneficiem do regime geral de Segurança Social.

9- A utilização complementar do presente esquema pelos beneficiários referidos na alínea *b)* do número 4 do presente artigo só poderá ser alterada se a sua qualidade de beneficiário de um subsistema de saúde não tiver sido modificada por sua iniciativa.

CAPÍTULO II

Assistência médica

Artigo 5.º

Consultas de clínica geral

1- As consultas médicas de clínica geral são efectuadas nos postos do SNS, nos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar ou nos consultórios médicos contratados.

2- Os postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar são preferenciais nas zonas de influência dos locais onde existam.

3- Pode ser comparticipada a prestação de serviços médicos de clínica geral privada em situações de manifesta impossibilidade, devidamente comprovada, de recorrer aos serviços referidos no número anterior.

Artigo 6.º

Consultas médicas de especialidades

1- As consultas médicas de especialidades só podem ser efectuadas por indicação do médico assistente.

2- As consultas médicas de especialidades são efectuadas pelos médicos especialistas do SNS ou contratados.

3- Os beneficiários podem recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de pediatria, psiquiatria, ginecologia, obstetrícia e estomatologia.

4- Só é permitido o recurso a médicos de especialidade de clínica privada em situações de urgência, sempre que não existam médicos nos termos do número 2, ou na impossibilidade comprovada de recurso aos mesmos em tempo útil, sendo comparticipada a prestação até ao limite fixado na tabela de actos médicos.

5- O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria, sendo comparticipada a correspondente prestação até ao limite fixado na tabela de actos médicos.

Artigo 7.º

Exames auxiliares de diagnóstico

1- Os exames auxiliares de diagnóstico, são requisitados pelo médico assistente.

2- Os exames auxiliares de diagnóstico são realizados:

a) Pelo SNS ou entidades por este convencionadas;

b) Por entidades contratadas quando não seja possível o recurso, em tempo útil, ao SNS ou a entidades por este convencionadas, sob prévia autorização da direcção médica do prestador.

Artigo 8.º

Assistência de enfermagem

1- A assistência de enfermagem é prestada pelo pessoal de enfermagem do SNS ou dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar.

2- Por indicação médica e autorização da direcção médica do prestador, é comparticipado o recurso a enfermagem ao domicílio, nas condições especificadas na tabela de actos médicos.

CAPÍTULO III

Assistência medicamentosa

Artigo 9.º

Comparticipação nos medicamentos e apósitos

1- Só há comparticipação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos e desde que sejam comparticipados pelo SNS.

2- Serão aceites prescrições efectuadas por médicos de clínica privada, nos casos previstos neste anexo.

CAPÍTULO IV

Alimentação na primeira infância

Artigo 10.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1- É comparticipada a alimentação na primeira infância durante os primeiros 12 meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal com o valor previsto no anexo V do ACT.

2- Em casos especiais, confirmados pela direcção médica do prestador, a verba mensal referida no número anterior pode ser atribuída por período mais alargado.

CAPÍTULO V

Próteses e ortóteses

Artigo 11.º

Comparticipação no custo de próteses e ortóteses

1- É comparticipado o custo de próteses e ortóteses dentárias, visuais, auditivas e ortopédicas prescritas pelos médicos cuja consulta se prevê neste anexo.

2- Em casos especiais, haverá comparticipação nos encargos dos beneficiários em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, quando prescritas por médicos do SNS ou por médicos expressamente disponibilizados para o efeito, desde que sejam comparticipados pelo SNS.

CAPÍTULO VI

Terapêuticas especiais

Artigo 12.º

Terapêuticas especiais

1- É comparticipada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como, em casos excepcionais devidamente justificados, massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos do SNS ou por médicos contratados.

2- A aplicação das terapêuticas especiais referidas no número anterior é feita no SNS ou em serviços convencionados pelo SNS ou, quando tal não for possível, em serviços médicos disponibilizados, neste último caso, sob autorização prévia da direcção médica do prestador.

CAPÍTULO VII

Assistência hospitalar

Artigo 13.º

Assistência hospitalar

1- Os processos de internamento, intervenções cirúrgicas e outras formas de assistência hospitalar, são desencadeados nos serviços médicos do prestador ou nos centros de saúde do SNS, sendo efectuados via SNS ou seus convencionados.

2- Quando não for possível o recurso ao SNS ou seus convencionados, em termos de intervenções programadas, estas serão efectuadas por entidades contratadas ou por recurso do utente a outras entidades privadas, desde que previamente autorizadas pela direcção médica do prestador.

3- Nos casos referidos no número 2, quando previamente autorizados, são comparticipados os custos de internamento hospitalar e as despesas de anestesias, medicamentos, sala de operações, meios auxiliares de diagnóstico, apósitos e materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas.

4- O presente esquema de saúde não contempla situações de urgência.

CAPÍTULO VIII

Assistência médica no estrangeiro

Artigo 14.º

Assistência médica no estrangeiro

1- O esquema complementar não contempla a assistência em viagem no estrangeiro.

2- São comparticipadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a

prescrição seja previamente aprovada e comparticipada pelo SNS.

3- A assistência médica no estrangeiro, em situações não comparticipadas pelo SNS, poderá também ser comparticipada, sob prévia autorização, até ao limite do valor de intervenção previsto no presente esquema complementar, em Portugal, não abrangendo as despesas de deslocação.

CAPÍTULO IX

Deslocações e acompanhantes

Artigo 15.º

Deslocações para consulta de especialidade, exames ou terapêuticas especiais

1- As despesas de transporte comprovadamente efectuadas quer como beneficiário quer como acompanhante para efeitos de consultas de especialidades para além de 30 km, contados a partir dos limites da localidade onde se situe a área da sua residência por não existir a possibilidade de acesso, devidamente comprovada, aos requeridos cuidados são comparticipadas em 85 % do valor das despesas em transporte colectivo público rodoviário ou ferroviário, até ao local mais próximo, de prestação do SNS, seus convencionados ou de médicos contratados.

2- As despesas de transporte relativas ao acompanhante só são suportadas nos termos do número anterior quando razões de idade ou do estado de saúde do beneficiário justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efectuadas pelo acompanhante de menor de 16 anos.

3- O reembolso das despesas que não forem documentadas fica sujeito a tributação fiscal e parafiscal, nos termos da lei.

Artigo 16.º

Estadia

1- Sempre que razões de idade, estado clínico dos beneficiários, tipo de intervenção ou exame justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa comparticipa nas respectivas despesas de estadia, mediante autorização prévia da direcção médica do prestador, não carecendo de autorização as relativas a acompanhante de menor de 16 anos.

2- As despesas de estadia para consulta de especialidade ou tratamentos quer como beneficiário quer como acompanhante são comparticipadas, de acordo com as tabelas de ajudas de custo, nos casos em que no mesmo dia não seja possível o regresso em transporte colectivo público, rodoviário ou ferroviário, nos seguintes termos:

a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;

b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos restantes casos.

3- Para o caso de internamento autorizado no estrangeiro, a comparticipação das empresas segue os princípios definidos, com as necessárias adaptações.

4- Constitui encargo dos beneficiários o pagamento das despesas resultantes do referido nos número 1, número 2 e número 3, sujeitas a comparticipação posterior por pedido de reembolso nas condições autorizadas, e dependentes de que obtenham dos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas.

Artigo 17.º

Situações especiais

1- Nos casos em que a aplicação das terapêuticas especiais implique grande deslocação do doente será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respectivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo em vigor, considerando as respectivas percentagens quando aplicáveis.

2- Nos casos em que o beneficiário tenha de se deslocar para tratamentos, nomeadamente de quimioterapia, hemodiálise, medicina física de reabilitação consequente de intervenção cirúrgica ou em casos especiais em que tal seja imprescindível para este tipo de actos a comparticipação será de 100 % das despesas do transporte adequado e necessário, desde que não seja possível o recurso ao SNS.

3- Poderão ser comparticipadas, mediante autorização prévia, da direcção médica do prestador, as despesas de deslocação e/ou estadia de um acompanhante, sempre que razões de idade ou do estado clínico dos beneficiários justifiquem a necessidade de tal acompanhamento.

CAPÍTULO X

Exclusões e limites de comparticipação

Artigo 18.º

Exclusões - Princípio geral

1- Em regra, o esquema complementar proporcionado pelas empresas não comparticipa nas despesas resultantes de actos clínicos, medicamentosos ou de apoio não comparticipados pelo SNS.

2- Excluem-se expressamente da comparticipação do esquema complementar:

a) Os acidentes de trabalho;

b) As doenças ou ferimentos que resultem de actos ilícitos, actos dolosos ou gravemente culposos, por intervenção voluntária do utente em duelos ou rixas ou actos de alteração da ordem pública;

c) A interrupção de gravidez fora das circunstâncias que a tornam não punível;

d) As correcções estéticas, excepto se visarem a reconstituição funcional;

e) Tratamento cirúrgico da roncopatia;

f) Assistência e tratamento hospitalar por razões de carácter social;

g) Doenças e ferimentos contraídos na prática de desportos fora das actividades desportivas proporcionadas directa ou indirectamente pelas empresas;

h) Acidentes e doenças profissionais, no exercício de actividades remuneradas ao serviço de outra entidade;

i) Despesas com actos médicos ou outros que não sejam clinicamente necessários;

j) Acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios.

3- Salvo o previsto no artigo 10.º, não há comparticipação no custo de produtos alimentares e dietéticos, dentífricos, cosméticos, tónicos capilares e produtos afins, assim como não são comparticipadas as despesas relativas a material de pensos e antissépticos locais, excepto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos dos postos médicos específicos para os Beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar, médicos contratados ou pelo SNS.

CAPÍTULO XI

Comparticipação nos custos

Artigo 19.º

Custos elegíveis

1- São elegíveis para o cálculo da comparticipação dos beneficiários, os custos totais de saúde.

2- Por custos totais entende-se os custos médicos com clínica geral e especialidades, enfermagem, internamentos, cirurgias, partos, exames auxiliares de diagnóstico, próteses e ortóteses, medicamentos, terapêuticas especiais, custos com o pessoal afecto aos cuidados de saúde, ao administrativo, ao atendimento e gestão, bem como os encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar.

3- A percentagem do crescimento anual dos encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar, internos ao Grupo, Holding, DSI, EDP Valor, como os externos especializados de apoio à gestão, fica limitada ao IPC do ano.

Artigo 20.º

Forma de comparticipação dos beneficiários

1- A comparticipação dos beneficiários será assegurada por:

a) Uma contribuição mensal dos beneficiários titulares - Mútua;

b) Um co-pagamento a suportar pelos beneficiários aquando do acesso a certos benefícios.

2- A contribuição mensal dos beneficiários titulares será responsável pelo pagamento dos custos elegíveis apurados nos termos do artigo 19.º, com exceção dos custos com medicamentos e apósitos e consultas de especialidade, custos estes que serão objeto de co-pagamento pelos beneficiários no ato.

Artigo 21.º

Contribuição mensal dos beneficiários titulares

O valor total global anual a suportar pelos beneficiários titulares será de 24 % dos custos referidos no número 2 do artigo anterior.

Artigo 22.º

Contribuição mensal - Taxa de esforço

1- Cada beneficiário titular comparticipará no presente esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste anexo, com uma contribuição mensal calculada na base de taxa de esforço nos custos da seguinte forma:

a) Taxa de esforço 0 - Para os pensionistas cuja pensão total (C+P) seja inferior a 50 % do montante da base de retribuição 03;

b) Taxa de esforço 1 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % do montante da base de retribuição 03 e inferior ao montante da base de retribuição 08;

c) Taxa de esforço 1,5 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante da base de retribuição 08 e inferior ao montante da base de retribuição 15;

d) Taxa de esforço 2 - para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior à base de retribuição 15.

2- A taxa de esforço representa a comparticipação unitária nos custos, apurada em função da distribuição dos beneficiários titulares pelos escalões de retribuição normal ou pensão total, referidos no número anterior, segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Taxa de esforço} = \frac{\text{(custos anuais referidos no número 2 do artigo 21.º}}{[(1\times a)+(1{,}5\times b)+(2\times c)]\times 14)}$$

em que: *a* - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % do montante da base de retribuição 03 e inferior ao montante da base de retribuição 08;

b - representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante da base de retribuição 08 e inferior ao montante da base de retribuição 15;

c - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior à base de retribuição 15.

3- O pagamento das contribuições referidas no número 1 será efectuado por dedução, consoante o caso aplicável, na retribuição, na prestação de antecipação à pré-reforma, na prestação de pré-reforma ou no valor garantido pelas empresas quando pensionista.

4- Não sendo possível a forma de pagamento prevista no número anterior, será o mesmo efectuado através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo.

Artigo 23.º

Co-pagamento

1- Os beneficiários suportarão directamente, por co-pagamento no acesso aos seguintes benefícios, a percentagem do seu custo a seguir indicada:

a) Medicamentos e apósitos: 22,5 %;

b) Consultas de especialidade: 24 %.

2- O co-pagamento de medicamentos e apósitos terá o valor de 20 % até 31 de Dezembro de 2016.

CAPÍTULO XII

Encargos dos beneficiários

Artigo 24.º

Encargos dos beneficiários

Constitui encargo dos beneficiários:

a) O pagamento das taxas fixadas pelo SNS;

b) A comparticipação mensal dos beneficiários titulares - Mútua;

c) O co-pagamento dos custos incorridos directamente pelos beneficiários, com medicamentos e consultas de especialidade;

d) Os montantes que excedam a comparticipação das empresas, estabelecidos neste anexo, ou na tabela de actos médicos;

e) Outros excedentes e consumos não ligados ao acto clínico (a liquidar directamente pelo beneficiário).

CAPÍTULO XIII

Deveres dos beneficiários

Artigo 25.º

Deveres dos beneficiários

1- É dever do beneficiário titular liquidar, por meio de desconto, no caso de trabalhador, no respectivo vencimento, no caso de trabalhador em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma na prestação que a esse titulo receber, ou no caso de pensionista ou pensionista de sobrevivência na respectiva pensão, e caso não seja possível, através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo:

a) As taxas moderadoras fixadas pelo SNS, próprias e do agregado familiar;

b) A comparticipação mensal do beneficiário titular - Mútua;

c) Os montantes que excedam a comparticipação das empresas, estabelecidos neste anexo ou na tabela de actos médicos.

2- É dever do beneficiário proceder ao pagamento directo e no acto de todas as despesas de índole pessoal ou sem comparticipação, em que tenha incorrido.

3- Nas consultas de especialidades, elementos auxiliares de diagnóstico, terapêuticas especiais e nas restantes situações em que haja comparticipação do SNS, o beneficiário obriga-se a requerer a referida comparticipação, como requisito prévio à comparticipação do presente esquema complementar.

4- Poderá ser feita a compensação entre os débitos e os créditos dos beneficiários resultantes da utilização do presente esquema complementar.

5- O beneficiário titular deve comunicar, no prazo de 15 dias, as alterações que sejam susceptíveis de determinar a alteração da qualidade de Beneficiário não titular ou alterar as condições de utilização do presente esquema.

CAPÍTULO XIV

Fiscalização e controlo

Artigo 26.º

Documentação comprovativa e realização de auditorias e inspecções

1- As empresas reservam-se no direito de, a todo o momento, exigir aos beneficiários documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspecções que entendam adequadas, com o objectivo de verificar a correcta utilização do presente esquema complementar.

2- O cartão de utente será fornecido gratuitamente, excepto na emissão de segunda via por causa imputável ao trabalhador, caso em que o trabalhador será responsável pelo pagamento de uma taxa no montante de 5,00 euros.

Artigo 27.º

Violação dos princípios ou disposições do presente anexo

1- Os beneficiários que, por actos ou omissões, a título de dolo ou negligência grave, violem os princípios ou disposições deste anexo, são obrigados ao reembolso das importâncias indevidamente dispendidas, sem prejuízo, quanto aos beneficiários titulares que sejam trabalhadores, de competente procedimento disciplinar,

2- Os beneficiários titulares e os pensionistas de sobrevivência são responsáveis pelo reembolso das importâncias indevidamente dispendidas com os respectivos beneficiários não titulares.

3- Aos beneficiários poderão ainda ser aplicadas, após prévia audição, as seguintes penalidades:

a) Suspensão parcial ou total das comparticipações, por período até 24 meses;

b) Perda definitiva das comparticipações ao beneficiário não titular.

4- Qualquer penalidade aplicada ao beneficiário titular acarreta as mesmas consequências para os restantes beneficiários que façam parte do seu agregado familiar, excepto os menores com idade inferior a 16 anos.

5- No caso previsto na alínea *a)* do número 3, o beneficiário titular mantém, durante o período de suspensão das comparticipações, a obrigação do pagamento das contribuições mensais consignadas no artigo 22.º do presente anexo.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Artigo 28.º

Indeferimento de comparticipação

Sempre que ocorra indeferimento de comparticipação,

será dado conhecimento, por escrito, ao beneficiário titular dos fundamentos da recusa.

Artigo 29.º

Responsabilidades futuras

1- As empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) nos termos deste anexo VIII, nas condições e limites acordados, enquanto se mantiverem os termos do acordo de cooperação EDP/Ministério da Saúde.

2- No caso de se verificar a alteração do enquadramento legal conferido à EDP pelo acordo de cooperação EDP/Ministério da Saúde, as partes comprometem-se a encetar de imediato negociações tendo por objectivo proceder à adaptação do presente anexo às novas circunstâncias, ficando os custos a suportar pelas empresas limitados ao custo anual por estas incorrido no ano civil anterior ao da alteração do mencionado enquadramento legal, assegurando as empresas a aplicação do disposto no presente anexo, nos termos atrás referidos, durante o período de um ano, salvo se entretanto for concluído novo acordo, situação em que o mesmo passará a ser aplicado.

Artigo 30.º

Comissão de acompanhamento do esquema de saúde

1- Com o objectivo de acompanhar o cumprimento do esquema complementar de saúde constante do presente anexo, será constituida pelas associações sindicais outorgantes uma comissão de acompanhamento com carácter consultivo.

2- A comissão de acompanhamento terá como actividades:

a) Analisar a informação sobre a oferta médica do prestador do esquema de saúde;

b) Verificar o cumprimento do dever de informação aos beneficiários pelo prestador do esquema de saúde;

c) Pronunciar-se sobre a tabela de actos médicos;

d) Receber informação periódica da evolução dos custos e sua estrutura;

e) Analisar o cumprimento dos indicadores de qualidade fixados ao prestador;

f) Emitir parecer prévio, por escrito, da aplicação anual do cálculo da comparticipação mensal dos beneficiários titulares;

g) Emitir parecer prévio, por escrito, na aplicação das penalidades previstas no artigo 28.º deste anexo;

h) Formular propostas nas actividades referidas nas alíneas anteriores.

3- Os pareceres prévios terão de ser emitidos no prazo de 15 dias contados da sua solicitação.

4- A comissão de acompanhamento referida no número 1 será constituída por dois membros escolhidos pelas duas associações sindicais outorgantes com maior representatividade sindical no computo das empresas outorgantes.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, os outorgantes reconhecem que, tendo em conta a filiação sindical existente à data da celebração do presente ACT, caberá às associações sindicais com maior representatividade proceder à comunicação às empresas outorgantes ou ao serviço por estas indicado, dos membros da comissão de acompanhamento.

6- Os outorgantes do ACT obrigam-se a informar-se mutuamente de eventual alteração relevante da representatividade sindical nas empresas, caso a mesma implique o reajustamento da composição da comissão de acompanhamento.

7- Caberá aos membros da comissão de acompanhamento acordar entre si as regras de funcionamento da comissão.

8- Os membros da comissão estão sujeitos aos deveres de confidencialidade nos termos legalmente previstos para os membros de estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

9- A comissão de acompanhamento, no quadro da sua actividade, reunirá, com os representantes das empresas indicados para o efeito, com uma periodicidade trimestral.

10- A comissão de acompanhamento deverá manter as associações sindicais outorgantes do presente acordo regularmente informadas sobre a sua atividade.

ANEXO IX

Plano social EDP Flex

(Cláusula 102.ª do ACT)

Artigo 1.º

Princípio geral

A empresa disponibiliza, com o âmbito pessoal previsto no artigo seguinte, um plano social, actualmente designado por «EDP Flex», que engloba um conjunto de benefícios de natureza social que visam preparar o futuro, prevenir e garantir a segurança do presente e viver o dia-a-dia.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal de aplicação

Têm direito a beneficiar do plano social EDP Flex os trabalhadores abrangidos pela cláusula 106.ª, número 2 do ACT, ou seja:

a) Trabalhadores admitidos, após a data de entrada em vigor do presente ACT, no quadro do pessoal permanente das seguintes empresas:

- EDP Distribuição - Energia, SA;
- EDP - Gestão da Produção de Energia, SA;
- Sãvida - Medicina Apoiada, SA;
- Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA;
- EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA;
- EDP - Imobiliária e Participações, SA;
- EDP Renováveis Portugal, SA;
- EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA;
- EDP - Soluções Comerciais, SA.

b) Trabalhadores que integrem o quadro de pessoal permanente das seguintes empresas:

- EDP - Energias de Portugal, SA;
- EDP - Estudos e Consultoria, SA;

– EDP Inovação, SA;
– EDP Serviço Universal, SA;
– EDP Serviner - Serviços de Energia, SA;
– O e M SERVIÇOS - Operação e Manutenção Industrial, SA;
– TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, SA;
– EDP GÁS - SGPS, SA;
– EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA;
– PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA;
– EDP GÁS - Serviço Universal, SA;
– EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA;
– SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA;
– EDPR PT - Promoção e Operação, SA.

Artigo 3.º

Características do «EDP Flex»

1- O plano social EDP Flex tem duas componentes de benefícios distintas:

a) Componente fixa: benefícios não susceptíveis de alteração pelo trabalhador.

b) Componente flexível: benefícios cuja opção depende da vontade do trabalhador.

2- Alguns dos benefícios do «EDP Flex» podem ser extensíveis ao cônjuge e aos descendentes do trabalhador.

Artigo 4.º

Componente fixa

A componente fixa do «EDP Flex» é constituída por:

a) Plano de pensões de contribuição definida, em que a empresa garante uma taxa de contribuição mensal igual a 3 % do «salário de referência» do trabalhador para um fundo de pensões. A contribuição da empresa pode ser acrescida de mais 1 % se o trabalhador também comparticipar com 2 % ou mais da sua retribuição, com um limite máximo de 10 %;

b) Seguro de vida;

c) Seguro de acidentes pessoais;

d) Seguro de saúde, em que a empresa comparticipa 90 % no prémio do anual do seguro base do trabalhador e 50 % no prémio anual do seguro de saúde base do conjuge e descendentes;

e) Plano de electricidade.

Artigo 5.º

Componente flexível

1- A componente flexível do «EDP Flex» compreende a disponibilização por parte da empresa de um valor correspondente a 5 % do «salário de referência» do trabalhador a título de «créditos flex», para aplicação em benefícios diversos.

2- O limite mínimo anual dos «créditos flex» por trabalhador é de 900,00 euros.

3- Para a aplicação dos «créditos flex», o trabalhador dispõe de um conjunto de benefícios a optar que incluem, nomeadamente: passe social, creches, infantários, escolas, formação profissional, seguros de vida, acidentes pessoais e plano de pensões.

4- A não utilização pelo trabalhador de todo ou parte dos créditos flex disponibilizados pela empresa nos benefícios disponibilizados, implica que o valor não utilizado seja canalizado para o plano de pensões de contribuição definida do trabalhador.

Artigo 6.º

Salário de referência

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por «salário de referência» a retribuição base acrescida de outras prestações com carácter de retribuição.

Artigo 7.º

Gestão do «EDP Flex»

1- O trabalhador é o decisor único na construção do pacote de benefícios que, em cada momento, considera mais adequado.

2- Os benefícios previstos no «EDP Flex» são garantidos por prestadores externos e, como tal, podem vir a ser modificados por alteração do seu valor em mercado.

3- A empresa fará a divulgação detalhada do «EDP Flex» sempre que se registem alterações.

Lisboa, 25 de Julho de 2014.

Pela empresa:

EDP - Energias de Portugal SA, na qualidade de presidente e administrador,

António Luís Guerra Nunes Mexia.
António Manuel Barreto Pita de Abreu.

Pelas empresas:

EDP Distribuição - Energia, SA; EDP - Gestão da Produção de Energia, SA; Sãvida - Medicina Apoiada, SA; Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA; EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA; EDP - Imobiliária e Participações, SA; EDP Renováveis Portugal, SA; EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA; EDP - Soluções Comerciais, SA; EDP - Estudos e Consultoria, SA; EDP Inovação, SA; EDP Serviço Universal, SA; EDP Serviner - Serviços de Energia, SA; O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA; TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA; EDP GÁS - SGPS, SA; EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA; PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA; EDP GÁS - Serviço Universal, SA; EDP Gás GPL

- Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA; SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA; EDPR PT - Promoção e Operação, SA, na qualidade de mandatários,

António Luís Guerra Nunes Mexia.
António Manuel Barreto Pita de Abreu.

Pela ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações:

António Capinha Roque, mandatário.
José Gonçalves Mendes, mandatário.

Depositado em 26 de setembro de 2014, a fl. 160 do livro n.º 11, com o n.º 131/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a EDP - Energias de Portugal, SA e outras e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Revisão global

Clausulado geral

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área geográfica e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas outorgantes do Grupo EDP identificadas no número 2 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As empresas outorgantes do presente ACT, desenvolvem as seguintes atividades:

a) EDP - Energias de Portugal, SA - Promoção, dinamização e gestão, por forma direta ou indireta, de empreendimentos e atividades na área do sector energético, tanto a nível nacional como internacional, com vista ao incremento e aperfeiçoamento do desempenho do conjunto das sociedades do Grupo (CAE 35140-R3);

b) EDP Distribuição - Energia, SA - Distribuição de energia elétrica (CAE 35130-R3);

c) EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - Produção, compra, venda, importação e exportação de energia sob a forma de eletricidade (CAE 35112-R3);

d) Sãvida - Medicina Apoiada, SA - Prestação de cuidados de saúde e gestão e exploração de estabelecimentos hospitalares e assistenciais (CAE 86210-R3);

e) Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA - Realização de trabalhos de engenharia, nomeadamente de índole laboratorial (CAE 71120-R3);

f) EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA - Produção e compra e venda de energia, sob a forma de eletricidade, gás natural e outras, resultante da exploração de instalações próprias ou alheias e da participação em mercados de energia; a prestação de serviços de energia, designadamente, de projetos para a qualidade e eficiência energética e de energias renováveis, o fornecimento de energia, o fornecimento e montagem de equipamentos energéticos, a beneficiação de instalações de energia, a certificação energética e a manutenção e operação de equipamentos e sistemas de energia (CAE35140-R3);

g) EDP - Imobiliária e Participações, SA - Estudo, conceção, desenvolvimento e comercialização de projetos imobiliários (CAE 68100-R3);

h) EDP Renováveis Portugal, SA - Desenvolvimento de projetos, construção e exploração de meios de produção de energia elétrica no sector das energias renováveis alternativas (CAE 35112-R3);

i) EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA - Prestação de serviços de gestão, consultoria, administração, exploração e intermediação em diversas áreas (CAE 70220-R3);

j) EDP - Soluções Comerciais, SA - Prestação de serviços a empresas em geral, em especial nos sectores energéticos, hídrico e de telecomunicações (CAE 82110-R3);

k) EDP - Estudos e Consultoria, SA - Gestão e execução de catividades na área da consultoria, recursos humanos, logística, finanças e contabilidade (CAE 78300-R3);

l) EDP Inovação, SA - Desenvolvimento de catividades nas áreas de inovação tecnológica, de estudos de engenharia e laboratorial, com incidência no sector energético e ambiental (CAE 71120-R3);

m) EDP Serviço Universal, SA - Compra e venda de energia, sob forma de eletricidade e outras, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35140-R3);

n) EDP Serviner - Serviços de Energia, SA - Compra e venda de energia sob forma de eletricidade e outras, diretamente ou através da prestação de serviços (CAE 78300-R3);

o) O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA - Operação e manutenção de instalações industriais (CAE 33120-R3);

p) TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA - Prestação de serviços de gestão, operação e manutenção de centrais termoelétricas (CAE 35112-R3);

q) EDP GÁS - SGPS, SA - Gestão de participações noutras sociedades como forma indireta de exercício de atividades económicas (CAE 64202-R3);

r) EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA - Comercialização de gás natural, designadamente, a compra e venda, incluindo a revenda, de gás natural, para comercialização a clientes finais ou outros agentes (CAE 35220-R3);

s) PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de

Gás, SA - Distribuição de gás natural, bem como a produção e distribuição de outros gases (CAE 35220-R3);

t) EDP GÁS - Serviço Universal, SA - Comercialização de energia, sob a forma de gás natural, em regime de comercialização de último recurso, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35230-R3);

u) EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA - Comercialização de energia sob a forma de gás de petróleo liquefeito, propano ou outro, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35220-R3);

v) SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA - Prestação de cuidados de saúde, gestão e exploração, por conta própria ou alheia, de estabelecimentos hospitalares, assistenciais e similares, prestação de serviços na área da gestão de empresas e dos recursos humanos, bem como o exercício da atividade de segurança, higiene e saúde no trabalho (CAE 86906-R3);

*w)*EDPR PT - Promoção e Operação, SA - Promoção e operação de centrais de produção de energia de origens renováveis e prestação de serviços conexos, nomeadamente, nas áreas da gestão administrativa e financeira, de engenharia, de avaliação energética, ambiental e fundiária, construção, gestão da exploração e operação e manutenção, tele condução, despacho e gestão técnica, bem como quaisquer outros serviços complementares às atividades anteriormente referidas (CAE 71120-R3).

3- Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente ACT são abrangidos 23 empresas, estimando as associações sindicais outorgantes que à data da assinatura do ACT sejam abrangidos 6700 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Anexos

Constituem anexos ao ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

a) Anexo I - Enquadramento e carreiras profissionais;

b) Anexo II - Regulamento de mobilidade interna e entre empresas;

c) Anexo III - Regimes e situações especiais de trabalho;

d) Anexo IV - Regulamento de segurança e saúde no trabalho;

e) Anexo V - Tabela salarial e outras prestações pecuniárias;

f) Anexo VI - Regulamento disciplinar;

g) Anexo VII - Complementos dos benefícios da Segurança Social;

h) Anexo VIII - Saúde;

i) Anexo IX - Plano social EDP Flex.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- O ACT vigora pelo período de 36 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária previstas no anexo V, cujo prazo de vigência é de 12 meses, renovando-se automaticamente por períodos de 24 meses se nenhuma das partes, por escrito, o denunciar.

3- A denúncia e a mera proposta de revisão do ACT regem-se pelas normas legais que estiverem em vigor.

4- A primeira denúncia só poderá operar-se após 30 meses de vigência deste ACT.

5- O disposto no número 2 não prejudica a possibilidade de poderem as partes, a todo o tempo, proceder à revisão do ACT.

CAPÍTULO II

Comissão paritária

Cláusula 4.ª

Competência

1- Para interpretação e integração das cláusulas deste ACT, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2- As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação.

Cláusula 5.ª

Constituição e funcionamento

1- A comissão paritária é constituída por seis membros, três em representação de cada uma das partes outorgantes, dispondo cada uma do direito a um voto.

2- Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, a identificação dos seus representantes no prazo de trinta dias a contar da publicação do ACT.

3- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor, por assunto.

4- O funcionamento e local das reuniões são estabelecidos por acordo das partes, devendo, contudo, obedecer às seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunicá-lo-á, por escrito, à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar;

b) Salvo deliberação expressa, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 10 dias úteis com o tratamento do mesmo assunto.

5- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

6- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas empresas, exceto as referentes a representantes ou assessores dos sindicatos que não sejam trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO III

Associações sindicais

Cláusula 6.ª

Definição e audição

1- Para efeitos deste ACT, entende-se por associações sindicais, os sindicatos e federações outorgantes representativos dos trabalhadores das empresas subscritoras.

2- Nos casos em que estiver prevista a audição prévia das associações sindicais e das estruturas sindicais internas a falta de pronúncia destas no prazo de dez dias, se outro não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao acto proposto.

3- Para efeitos deste ACT entende-se por estruturas sindicais internas as comissões sindicais e intersindicais constituídas pelos delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 7.ª

Quotizações sindicais

1- A empresa deve proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito.

2- Para efeitos do disposto no número precedente, observar-se-á o seguinte:

a) O produto das quotizações sindicais cobradas mensalmente será enviado ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constam os associados doentes ou ausentes por outros motivos;

b) As quotizações só deixam de ser descontadas e pagas através da empresa mediante declaração escrita do trabalhador.

TÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 8.ª

Deveres da empresa

Para além dos previstos na lei, são deveres da empresa, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;

b) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho na empresa;

c) Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado onde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência a si respeitantes, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;

d) Usar de respeito em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;

e) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;

f) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na lei ou previstas no presente ACT;

g) Garantir assistência jurídica em caso de acidente com terceiros, quando em serviço.

Cláusula 9.ª

Deveres dos trabalhadores

Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;

b) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades da empresa;

c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial, sendo como tal considerados todos aqueles que não tenham sido objeto de divulgação pública por iniciativa da empresa, ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Prestar esclarecimentos de natureza profissional a trabalhadores de categoria inferior da mesma unidade organizativa;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho;

f) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa.

Cláusula 10.ª

Garantias dos trabalhadores

Sem prejuízo do disposto na lei, é proibido à empresa:

a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes quaisquer outras sanções por aqueles motivos;

b) Diminuir a retribuição mensal do trabalhador por qualquer forma, direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos previsto na lei ou neste ACT;

d) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos na lei ou no presente ACT;

e) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfazerem as condições de segurança.

TÍTULO III

Quadros de pessoal, enquadramento profissional, mobilidade e admissões

CAPÍTULO I

Quadros de pessoal

Cláusula 11.ª

Pessoal permanente

Os quadros do pessoal permanente das empresas são constituídos por todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço com contrato de trabalho sem termo.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

Cláusula 12.ª

Princípio

Os trabalhadores, de acordo com as funções que desempenham, estão enquadrados em níveis de qualificação profissional, nos termos do disposto no anexo I deste ACT.

CAPÍTULO III

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 13.ª

Preenchimento de vagas

O preenchimento de postos de trabalho necessários à prossecução das atividades da empresa, para além de outras formas previstas na lei, será feito por mobilidade interna ou por mobilidade entre empresas, sempre que existam trabalhadores do quadro do pessoal permanente que reúnam os requisitos exigidos e nisso estejam interessados, e por admissão.

Cláusula 14.ª

Mobilidade interna e entre empresas

O preenchimento de vagas por mobilidade interna e entre empresas, rege-se pelo regulamento constante do anexo II deste ACT.

Cláusula 15.ª

Admissão de trabalhadores

1- As admissões podem efetuar-se por concurso ou por convite.

2- As condições de admissão e de evolução profissional são as estabelecidas na lei e neste ACT.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo diferente estipulação expressa, um período experimental com a duração de:

a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas no nível 5, previsto no artigo 2.º do anexo I;

b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas nos níveis 4 e 3, previstos no artigo 2.º do anexo I;

c) 240 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas nos níveis 2 e 1, previstos no artigo 2.º do anexo I.

4- Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental, salvo estipulação expressa em contrário, terá a duração prevista na lei.

5- No ato de admissão a empresa deve disponibilizar ao trabalhador o acesso, consoante mais adequado, através de suporte informático ou suporte em papel, ao presente ACT e aos documentos que o complementem.

Cláusula 16.ª

Readmissão de trabalhadores

1- Se, na sequência das deliberações das comissões de verificação de incapacidade permanente, cessar a pensão de invalidez atribuída a pensionista que tenha passado àquela situação, o mesmo será readmitido para o quadro do pessoal permanente para função compatível e com o mesmo nível de qualificação.

2- Aos trabalhadores readmitidos nos termos do número anterior, é considerada a antiguidade que possuíam à data da passagem à situação de invalidez.

3- Em casos excecionais, as empresas podem proceder à readmissão de trabalhadores com currículo profissional de interesse, sem prejuízo do disposto no número 5.

4- Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade do trabalhador contar-se-á a partir da data de início de funções ao abrigo do novo contrato de trabalho celebrado, não lhe sendo, em consequência, aplicáveis, em qualquer caso, as disposições contidas no título XX do presente ACT.

5- É vedado às empresas a readmissão de trabalhadores que:

a) Tenham sido despedidos com justa causa;

b) Tenham, aquando da demissão, recebido qualquer compensação monetária por parte da empresa, exceto em caso de despedimento sem justa causa;

c) Tenham optado pela rescisão do contrato na sequência de decisão judicial facultando a reintegração.

TÍTULO IV

Contratos de trabalho a termo

Cláusula 17.ª

Contratação a termo

1- As empresas podem, nos termos da lei, contratar trabalhadores a termo certo ou incerto.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm direito às

regalias de carácter social em vigor na empresa que sejam compatíveis com a natureza transitória do seu vínculo, considerando-se como tal unicamente o acesso ao subsídio de alimentação.

3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito de preferência, em igualdade de condições, nas admissões para o quadro do pessoal permanente.

4- Na eventualidade de admissão para o quadro do pessoal permanente, de trabalhadores contratados a termo, é contada a antiguidade desde o início da prestação de trabalho.

5- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa, até ao fim do mês seguinte ao da respectiva admissão, indicando o local de trabalho, a actividade e o prazo do contrato.

Cláusula 18.ª

Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e/ou a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

TÍTULO V

Prestação do trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Cláusula 19.ª

Disposições gerais

1- Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente ACT, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo.

2- Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador, seja transferido para outra instalação ou mude de tipo de actividade, fica sujeito às condições aplicáveis no local para que seja transferido ou ao tipo de actividade que passe a desenvolver, nomeadamente em relação à organização temporal do trabalho.

CAPÍTULO II

Organização temporal do trabalho

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 38 horas por semana, não podendo exceder as 8 horas diárias, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a 2 horas, não podendo a empresa impor aos trabalhadores a prestação de mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

3- As interrupções do período normal de trabalho dos trabalhadores em horário por turnos são as previstas no artigo 5.º do anexo III do ACT, ou nos regulamentos aplicáveis nas empresas abrangidas.

4- Por acordo escrito com o trabalhador podem ser estabelecidos intervalos com uma duração superior ao limite previsto no número 2.

Cláusula 21.ª

Período normal de trabalho e horários de trabalho

1- A definição do período normal de trabalho, bem como das modalidades de horários de trabalho deverá ser efetuada de acordo com os preceitos legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto no presente ACT.

2- A empresa pode adotar, nomeadamente, as seguintes modalidades de horários, em função das suas necessidades organizativas:

a) Horários fixos;
b) Horários flexíveis;
c) Horário especial contínuo;
d) Horários em regime de turnos;
e) Horários em regime de folgas rotativas.

3- Por acordo escrito entre a empresa e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores podem ser fixadas outras modalidades de horários justificadas por situações organizacionais ou laborais específicas.

Cláusula 22.ª

Horário fixo

1- Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

2- Neste tipo de horários, quando não haja inconvenientes para o serviço, pode ser fixada uma tolerância até 15 minutos, com o limite de 6 ocorrências mensais, devendo, nesses casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com a prestação de trabalho normal, nos termos que resultarem de acordo com a empresa ou, na falta de acordo, que lhe forem determinados por esta, com a antecedência de 2 dias úteis, devendo a compensação ter lugar até ao final do mês seguinte ao da ocorrência.

Cláusula 23.ª

Horário flexível

1- Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início,

termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2- O horário flexível será cumprido entre meia hora antes do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde, do horário-base.

3- O tempo de presença obrigatória é o que decorre, no período da manhã, entre uma hora após o início e meia hora antes do fim do período de horário-base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário-base.

4- A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal, exceto, no caso de trabalhadoras durante o período legal de aleitação e amamentação e de trabalhadores estudantes, em relação aos quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

5- O cômputo do tempo de serviço prestado será efetuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse 8 ou 10 horas, conforme seja negativo ou positivo.

6- O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.

7- Nos serviços em que sejam adotados o horário fixo e o horário flexível, a prática deste último poderá ser concedida por acordo entre a empresa e o trabalhador.

8- Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação da empresa, fora do horário-base.

9- O horário flexível não é praticável nas situações incompatíveis com a prestação do mesmo, designadamente, por trabalhadores em regime de turnos ou de folgas rotativas.

Cláusula 24.ª

Horário especial contínuo

1- O horário especial contínuo é adotado para assegurar o funcionamento de serviços de atendimento instalados na loja do cidadão ou postos de atendimento ao cidadão e ainda em casos excecionais devidamente fundamentados, desde que acordados com as estruturas sindicais internas.

2- Entende-se por horário especial contínuo o horário em que o trabalhador presta trabalho durante um período normal de trabalho de 6 horas seguidas, que inclui um intervalo de 30 minutos para repouso ou refeição, que para todos os efeitos se considera tempo de trabalho.

3- O horário especial contínuo a que corresponde um período normal de trabalho médio de 33 horas por semana, é praticado alternadamente de segunda a sexta-feira e de segunda-feira a sábado.

4- Os períodos de trabalho diário são praticados em regime de horário fixo, sem prejuízo de, por acordo dos trabalhadores, ser aceite o regime de rotatividade semanal ou mensal.

5- A prática de horário especial contínuo carece de acordo escrito do trabalhador.

6- Ao trabalhador afeto à prática de horário especial contínuo é atribuída uma compensação nos termos previstos no anexo V deste ACT.

Cláusula 25.ª

Horário em regime de turnos, em regime de folgas rotativas e prestação de trabalho em regime de disponibilidade

1- Horário em regime de turnos é aquele em que se verifica a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que asseguram um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do horário.

2- Horário em regime de folgas rotativas é aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de descanso semanal (folgas semanais), de forma a que, no período de um ano, todos gozem o mesmo número de descansos ao sábado e ao domingo.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos, de folgas rotativas e em situação de disponibilidade rege-se pelo disposto no anexo III.

Cláusula 26.ª

Isenção de horário

1- Por acordo escrito com o trabalhador, pode o trabalho ser prestado em regime de isenção de horário de trabalho, nas situações previstas na lei e naquelas que a empresa considere que se justifique a prestação de trabalho naquele regime, devendo, nestes casos, o respetivo fundamento constar do acordo.

2- Sem prejuízo de poderem ser acordadas outras modalidades previstas na lei, considera-se isenção de horário de trabalho o regime em que o trabalhador não está sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, nem a outros períodos de ausência previstos neste ACT.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o cumprimento das obrigações de marcação do ponto e de presença diária, sempre que possível nos períodos de presença obrigatória.

4- O tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores com isenção de horário não deve ser inferior, em média anual, ao número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

5- A isenção de horário de trabalho é incompatível, nomeadamente, com a prestação de trabalho em turnos, com a disponibilidade e com a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

6- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem neste regime, um subsídio mensal nos termos e condições fixados no anexo V.

Cláusula 27.ª

Registo dos tempos de trabalho

1- É obrigatória a marcação de ponto no início e no termo do período normal de trabalho, antes e depois do intervalo para refeição ou de qualquer outra interrupção que não conte como tempo de trabalho, bem como as prestadas nas situações previstas no número 2 da cláusula 22.ª

2- O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado, de modo a que a empresa disponha do registo no prazo de 15 dias a contar da prestação.

3- Aos trabalhadores em regime de turnos, a marcação de ponto será processada nos termos definidos em regulamentação interna, tendo em conta o disposto no número 1.

4- Não se efectua qualquer desconto na retribuição dos trabalhadores que, por razões justificadas e aceites pela empresa ou motivos não imputáveis ao trabalhador, não marcaram o ponto de controlo de entrada ou de saída, desde que comprovem devidamente a sua presença no trabalho durante o período normal.

CAPÍTULO III

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 28.ª

Trabalho a meio tempo e tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao previsto na cláusula 20.ª, número 1.

2- A empresa poderá acordar com os trabalhadores que o proponham a passagem do regime de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial, por período determinado ou a título definitivo, preferindo os que se encontrem em alguma das seguintes situações:

a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;

b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;

c) Trabalhadores-estudantes.

3- No caso de trabalhadores que vivam com filhos, adotandos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou deficientes, com cônjuge deficiente ou pessoa deficiente que viva com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges há mais de 2 anos ou com filhos comuns, a passagem ao regime de trabalho a tempo parcial só poderá ser recusada desde que fundamentada em razões expressas e explícitas de funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição do trabalhador.

4- A retribuição base, outras retribuições e demais regalias dos trabalhadores neste regime, salvo previsão expressa em sentido contrário ou diferente, são proporcionais ao período de trabalho que for acordado.

5- Os trabalhadores a tempo parcial que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga da mesma função.

6- Na passagem para a prestação de trabalho a tempo parcial deverá ser dada preferência, em caso de igualdade, aos candidatos que se encontrem nas situações referidas no número 3.

CAPÍTULO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 29.ª

Disposições gerais

1- Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora do horário de trabalho, tiver sido, como tal, prévia e expressamente determinado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores nem a celebração de contratos a termo.

4- Os trabalhadores não se podem recusar à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

5- Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores portadores de deficiência, as mulheres grávidas e os trabalhadores com filhos de idade inferior a doze meses.

Cláusula 30.ª

Limites

1- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

a) 200 horas de trabalho, por ano, não podendo, contudo, exceder 15 dias de trabalho por ano, em dia de descanso semanal ou feriado;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

2- Os limites referidos no número anterior apenas podem ser ultrapassados quando se verifique a necessidade de garantir a continuidade do serviço de fornecimento de energia ou evitar prejuízos importantes e eminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afectos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

Cláusula 31.ª

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, confere direito a descanso compensatório remunerado, nos termos seguintes:

a) Quando prestado em dia de descanso semanal complementar, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, excepto se o trabalho suplemen-

tar resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas no dia de descanso, caso em que o trabalhador tem direito a um descanso correspondente ao tempo de trabalho suplementar realizado;

b) Quando prestado em dia de descanso obrigatório ou em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a ser gozado obrigatoriamente.

2- O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, poderá, por proposta da empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser totalmente substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 75 %.

3- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado.

4- Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar os dias de descanso compensatório a que tenham direito, num dos catorze dias subsequentes ao seu vencimento ou em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulados com as férias até ao máximo de 5 dias.

5- Os dias de descanso compensatório a que se refere o número anterior, são fixados por acordo entre o trabalhador e a empresa, devendo os mesmos ser obrigatoriamente gozados durante o ano civil a que se reportam ou até ao fim do 1.º trimestre do ano civil subsequente. Na falta de acordo, caberá à empresa proceder à marcação do gozo dos dias de descanso compensatório.

6- O tempo de descanso compensatório inferior a um dia de trabalho, transita para o ano civil seguinte e vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho.

Cláusula 32.ª

Regime

1- Sempre que um trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, não poderá retomar o serviço em horário normal, sem que tenham decorrido 9 horas sobre o termo do trabalho suplementar, excepto:

a) Quando o trabalho suplementar é prestado em antecipação ao horário normal e comece a partir de 3 horas antes do início deste;

b) Quando o trabalho suplementar, tendo a duração máxima de 3 horas, se inicie antes das 6 horas e termine depois dessa hora.

2- Quando a prestação de trabalho suplementar se verifique em antecipação ao período normal de trabalho e se prolongue neste, a contagem do tempo de trabalho obedece aos seguintes critérios:

a) Se o período de antecipação for superior a 3 horas consecutivas, todas as horas de prolongamento serão contadas como suplementares;

b) Se o período de antecipação for igual ou inferior a 3 horas consecutivas, a contagem do tempo de trabalho suplementar termina no início do período normal de trabalho.

3- Em caso de trabalho suplementar programado em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa deve comunicá-lo ao trabalhador com a antecedência mínima de 48 horas.

4- Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 4 horas consecutivas de trabalho suplementar, atingindo o horário normal de qualquer das refeições principais, a empresa fornece-lhe ou paga-lhe, de acordo com a tabela de ajudas de custo, a correspondente refeição ou refeições, considerando-se horário normal das refeições o período que decorre das 12h00 às 14h00 e das 19h00 às 21h00.

5- Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 2 horas consecutivas de trabalho suplementar, a empresa fornece-lhe ou paga-lhe:

a) O pequeno-almoço, se o trabalho for prestado imediatamente antes do período normal de trabalho;

b) Uma ceia, no valor correspondente a uma refeição principal, se o trabalho for prestado entre as 0h00 e as 5h00.

6- O tempo das refeições referidas nos números anteriores não pode exceder uma hora para as refeições principais e meia hora para o pequeno almoço ou para a ceia e não é remunerado como trabalho suplementar, mas é considerado no cômputo das 4 horas referidas no número 4 e das 2 horas referidas no número 5.

7- Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 3 horas consecutivas de trabalho suplementar em continuidade do horário normal ou quando seja chamado da sua residência para prestar trabalho suplementar, a empresa assegura ou paga o transporte da residência para o local de trabalho e vice-versa.

8- Em dia normal de trabalho, sempre que um trabalhador preste pelo menos 4 horas consecutivas de trabalho suplementar ou seja chamado para prestar trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação de e para a residência, se a deslocação ocorrer fora do período normal de trabalho, é remunerado nos termos da cláusula 55.ª, não contando, porém, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

9- Em dia de descanso semanal ou feriado sempre que um trabalhador seja chamado para prestar trabalho suplementar, a empresa paga o tempo despendido na deslocação entre a sua residência e o local de trabalho, como tempo normal de trabalho, exceto no regime de turnos quando o dia feriado conste na respetiva escala de rotação, em que esse pagamento não é devido, por se tratar de dia normal de trabalho.

10- Na situação prevista no corpo do número 1, deverá ser assegurado, entre o final do trabalho suplementar e o dia de retoma do trabalho normal e entre estes e os dois subsequentes, um descanso diário que assegure uma média de descanso de 11 horas nesse período de três dias.

CAPÍTULO V

Trabalho noturno

Cláusula 33.ª

Noção e regime

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Na prestação de trabalho noturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário pelas empresas, na sequência de recomendações da comissão de segurança e em todas as situações consignadas na lei, desde que mais favoráveis para a segurança dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Condições especiais de trabalho

Cláusula 34.ª

Princípios gerais

1- Os regimes especiais de protecção na parentalidade e do trabalho feminino são os constantes da lei, obrigando-se a empresa a proceder à adequada divulgação junto dos trabalhadores abrangidos.

2- A empresa apoiará o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, promovendo as adequadas condições de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 35.ª

Trabalhador-estudante

1- Aos trabalhadores-estudantes são conferidos os direitos e deveres consignados na lei e neste ACT.

2- Quando seja impossível satisfazer todos os pedidos de dispensa, a empresa limitará a sua concessão, sendo aplicado o seguinte critério de prioridades:

a) Matrícula em curso que corresponda às habilitações escolares desejáveis para o desempenho da função;

b) Matrícula em fase final de curso;

c) Melhor aproveitamento escolar;

d) Maior antiguidade na empresa.

3- O trabalhador-estudante que preste a sua actividade em regime de turnos e a quem, por motivo de serviço, não seja concedida dispensa de serviço pode optar por:

a) Requerer mudança de posto de trabalho;

b) Aguardar pelo ano letivo seguinte, ficando colocado em primeira prioridade relativamente ao critério definido no número anterior.

4- O exercício e a manutenção dos direitos relativos ao trabalhador-estudante estão dependentes do preenchimento dos requisitos legais exigidos para o efeito.

5- Ainda que a obtenção de nível ou grau de ensino mais elevado corresponda a uma valorização pessoal do trabalhador, que a empresa deverá ter em consideração, tal não as obriga a, automaticamente, proceder à sua reclassificação profissional.

TÍTULO VI

Antiguidade

Cláusula 36.ª

Contagem de antiguidade

1- Para efeitos exclusivos do presente ACT, a contagem de antiguidade faz-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, representando a antiguidade de cada trabalhador o número de anos de serviço que ele venha a completar no ano que se inicia, qualquer que seja o período de trabalho semanal.

2- O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de Janeiro seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável à contagem da antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial, sem prejuízo das regras especiais previstas no presente ACT e nos seus anexos.

TÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 37.ª

Local de trabalho e área de serviço

1- O local de trabalho é definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

3- Por área de serviço entende-se a zona geográfica, previamente delimitada, em que prestam serviço os trabalhadores que desenvolvem a sua actividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos.

4- A prestação de trabalho dentro da área de serviço, durante o período normal de trabalho, não confere direito ao pagamento da refeição de acordo com a tabela das ajudas de custo em vigor.

5- A prestação de trabalho fora do estabelecimento em que o trabalhador presta serviço, mas dentro da localidade onde o mesmo se situa, não confere direito a ajudas de custo.

6- Os transportes e os tempos de trajecto entre o local de trabalho e o local de cumprimento de qualquer diligência são de conta da empresa.

TÍTULO VIII

Deslocações em serviço

Cláusula 38.ª

Noção e classificação

1- Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelos trabalhadores ao serviço da empresa, sem carácter de permanência, para fora da localidade ou da área onde os mesmos prestam habitualmente serviço.

2- As deslocações em serviço classificam-se em:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

c) Deslocações para o estrangeiro.

Cláusula 39.ª

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço e que não excedam qualquer dos seguintes limites:

a) Duas horas de percurso, no meio de transporte utilizado;

b) 60 km em linha reta entre o local de trabalho e o local do cumprimento da diligência.

2- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo de trajeto na parte que exceda o período normal de trabalho, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

3- O trabalhador poderá não regressar no mesmo dia se, comprovadamente, qualquer dos limites previstos no número 1 desta cláusula possa ser excedido e o regresso tenha que ser feito para além do período normal de trabalho, passando a aplicar-se-lhe o regime de grandes deslocações.

Cláusula 40.ª

Grandes deslocações no país

1- Consideram-se grandes deslocações as que excedam qualquer dos limites estabelecidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

c) Viagem de visita à família, suportada pela empresa, na altura do Natal e da Páscoa e para efeitos do gozo de férias;

d) Sempre que a deslocação tiver duração superior a 15 dias, uma viagem quinzenal de visita à família, suportada pela empresa, durante o período de descanso semanal;

e) O direito de visita quinzenal à família fica prejudicado na semana anterior ou posterior ao Natal, quando esta data festiva não coincida com o fim de semana, bem como na semana anterior à Páscoa.

3- Não há lugar ao pagamento do tempo de trajecto que exceda o horário normal, salvo expressa autorização fundada em razões imperiosas de serviço, sendo, nesta situação, o pagamento efectuado como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

Cláusula 41.ª

Deslocações para o estrangeiro

1- Os trabalhadores deslocados para o estrangeiro têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

c) Pagamento das despesas com transportes entre o local de alojamento e o de cumprimento da diligência.

2- Nas deslocações para o estrangeiro não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 42.ª

Deslocações de carácter imprevisto

1- Consideram-se deslocações de carácter imprevisto as que se verifiquem, qualquer que seja o seu tipo, para acorrer a avarias que exijam pronta reparação ou para atender a situações que requeiram tratamento urgente.

2- As deslocações de carácter imprevisto, quando efetuadas fora do horário normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajecto, calculado como trabalho suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

Cláusula 43.ª

Deslocações para frequência de cursos de formação

1- Consideram-se deslocações para cursos de formação todas as deslocações, qualquer que seja o seu tipo, a que sejam obrigados os trabalhadores para frequentar cursos de formação.

2- Nas deslocações para cursos de formação não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 44.ª

Despesas de transporte

1- Entende-se por despesas de transporte as correspondentes à utilização dos meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como outras despesas especiais inerentes à viagem.

2- As despesas de transporte são pagas aos trabalhadores, na totalidade, mediante a apresentação, dos documentos comprovativos fiscalmente aceites.

Cláusula 45.ª

Despesas de alojamento e alimentação

1- O pagamento das despesas normais de alojamento e alimentação efectua-se, por opção do trabalhador, de acordo com uma das seguintes modalidades:

a) Ajudas de custo;

b) Reembolso das despesas efetuadas;

c) Ajudas de custo e reembolso das despesas efetuadas.

2- A tabela de ajudas de custo é estabelecida e revista anualmente segundo as condições e prática atualmente vigentes, conforme se encontram definidas em documentação complementar à negociação do presente ACT.

3- Na modalidade de reembolso prevista nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 da presente cláusula o pagamento das despesas não poderá, em caso algum, exceder em mais de 20 % o valor das correspondentes ajudas de custo e será efetuado contra a entrega dos documentos comprovativos das mesmas, fiscalmente aceites.

TÍTULO IX

Desempenho temporário de funções

CAPÍTULO I

Ocupação temporária de postos de trabalho

Cláusula 46.ª

Caracterização

1- A empresa pode determinar, nos termos da lei, que o trabalhador desempenhe temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, designadamente nas seguintes situações:

a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido;

b) Ocupação de um posto de trabalho disponível, por mobilidade interna ou impedimento definitivo do seu titular ou que aguarda um primeiro preenchimento.

2- Nos níveis 2 a 5 apenas se admite o desempenho temporário de funções desde que, cumulativamente:

a) O trabalhador tenha o mesmo nível de qualificação da função temporariamente desempenhada ou nível imediatamente anterior;

b) O trabalhador tenha a habilitação adequada à função temporariamente desempenhada.

3- No nível 1, o desempenho temporário de funções é decidido caso a caso pela empresa.

Cláusula 47.ª

Preferências

A escolha dos trabalhadores será feita de acordo com a seguinte ordem de preferência.

a) Revelar maior competência, aptidão e experiência para o desempenho da função;

b) Pertencer ao departamento em que se situa a vaga;

c) Ter maior base de retribuição.

Cláusula 48.ª

Regime

1- A empresa não pode manter em ocupação temporária postos de trabalho disponíveis, para além de um ano, obrigando-se a desencadear os mecanismos para o seu preenchimento.

2- A ocupação temporária de um posto de trabalho pode prolongar-se para além de um ano, por motivos fundamentados, nomeadamente se estiver em causa a substituição de trabalhador temporariamente impedido de prestar trabalho, situação em que a ocupação demorará o tempo que for considerado necessário para suprir aquele impedimento.

3- Durante o desempenho temporário de funções, o trabalhador tem direito a um complemento nos seguintes termos:

a) Nos casos dos níveis 2 a 5, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a sua base de retribuição e:

i) A imediatamente superior;

ii) A correspondente ao menor grau do nível de qualificação da função temporariamente desempenhada, quando mais favorável.

b) No caso do nível 1, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a retribuição base da sua letra e a imediatamente superior ou a menor retribuição base da categoria desempenhada temporariamente, se for superior.

4- Terminado o desempenho temporário da função, o trabalhador regressará ao exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, passando a auferir a retribuição correspondente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O exercício temporário de funções ao abrigo da presente cláusula será objeto de avaliação de desempenho, para efeitos de progressão profissional do trabalhador.

CAPÍTULO II

Comissão de serviço

Cláusula 49.ª

Noção e âmbito

1- São exercidos, para além dos cargos referidos na lei e no número 2 da presente cláusula, em regime de comissão de serviço os cargos e funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

2- Os cargos de chefia hierárquica, bem como os referidos no número 2 do artigo 1.º do anexo I deste ACT, são sempre exercidos em comissão de serviço.

Cláusula 50.ª

Regime

1- O exercício de cargo ou funções em comissão de serviço pode ser efetuado por trabalhador da empresa ou outro contratado para o efeito.

2- O acordo de comissão de serviço deve observar a forma escrita e preencher as formalidades previstas na lei.

3- Qualquer das partes pode pôr termo à cessação da comissão de serviço, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior, salvo se outro não tiver sido acordado entre as partes, aplicando-se na falta de observância do aviso prévio o disposto na lei.

4- Finda a comissão de serviço, no caso de trabalhador da empresa que se mantenha ao serviço da mesma, é garantido o regresso à categoria que possuía no momento da constituição da comissão de serviço ou aquela a que teria sido ascendido, ou à que tiver sido convencionada no acordo de comissão de serviço.

Cláusula 51.ª

Compensação

1- Aos trabalhadores da empresa que desempenhem funções de chefia ou coordenação em comissão de serviço é atribuído um subsídio pago 14 vezes por ano, no mínimo igual ao valor da diferença para a letra acima da própria ou da do subordinado mais qualificado ou categorizado, com limite na letra Q, excepto quando esta for a letra própria do nomeado em que o valor a considerar é, pelo menos, igual à diferença entre as letras Q e P.

2- Os trabalhadores perdem o subsídio referido no número anterior quando cessam a comissão de serviço.

3- O exercício de funções em comissão de serviço será objecto de avaliação de desempenho para efeitos da progressão profissional.

TÍTULO X

Retribuição do trabalho e outras prestações patrimoniais

Cláusula 52.ª

Conceito de retribuição

Por retribuição entende-se a retribuição base acrescida de todos os outros valores que o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

Cláusula 53.ª

Retribuição

1- Para efeitos do presente ACT, considera-se retribuição base mensal (Rb) a quantia em numerário atribuída mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho, referida ao período normal de trabalho estipulado na cláusula 20.ª e determinada segundo o sistema de enquadramento profissional constante do anexo I deste ACT.

2- O valor da retribuição horária (Rh) é calculado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rb \times 12}{52 \times H}$$

Em que: Rh representa a retribuição horária;

Rb representa a retribuição base mensal;

H representa o número de horas do período normal de trabalho semanal.

3- A retribuição base mensal dos trabalhadores a tempo parcial, é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestado em cada semana, tomando-se como referência a retribuição correspondente ao período normal de trabalho semanal estipulado na cláusula 20.ª

4- O disposto na presente cláusula não prejudica o regime aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª deste ACT.

Cláusula 54.ª

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária constam do anexo V deste ACT.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 55.ª

Retribuição por trabalho suplementar

1- A realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações de hora, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) 35 % da retribuição horária, na primeira hora em período diurno;

b) 45 % da retribuição horária, nas horas ou frações de hora subsequentes à primeira hora, quando em período diurno;

c) 60 % da retribuição horária, na primeira hora em período noturno;

d) 80 % da retribuição horária, nas horas ou frações de hora subsequentes à primeira hora, quando em período noturno.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) 75 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;

b) 100 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período noturno.

3- Os acréscimos previstos nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 e na alínea *b)* do número 2 já incluem a retribuição especial por trabalho noturno, prevista na cláusula 56.ª

Cláusula 56.ª

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com base na retribuição horária, com acréscimo de 25 %.

Cláusula 57.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, no final do mês de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço das empresas.

2- No caso de terem menos de um ano de trabalho nas empresas, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fração do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da retribuição.

Cláusula 58.ª

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

2- Os trabalhadores do quadro permanente, com direito a férias receberão, no fim do mês de Maio de cada ano, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Os trabalhadores que pretendam gozar as suas férias antes do mês de Junho receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao do seu início.

4- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

TÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

CAPÍTULO I

Descanso semanal

Cláusula 59.ª

Noção e regime

1- Em regime normal de trabalho são dias de descanso semanal o domingo e o sábado, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.

2- Pode, no entanto, ser dia de descanso complementar a segunda-feira mediante prévio acordo escrito entre a empresa e os trabalhadores envolvidos.

3- Em regime de turnos ou de folgas rotativas, os dias de descanso semanal são os que por escala competirem, considerando-se dia de descanso semanal obrigatório o primeiro dia do período de descanso, exceto quando as folgas coincidirem com sábado e domingo consecutivos, caso em que o domingo é dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

4- Em regime de turnos de laboração contínua, o horário é organizado de forma a que os trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso semanal após cada período máximo de 6 dias de trabalho consecutivos.

5- O disposto na presente cláusula não prejudica o regime especial de descanso previsto no número 3 da cláusula 24.ª

CAPÍTULO II

Feriados

Cláusula 60.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias como tal previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado, no período da Páscoa, noutro dia com significado local.

3- Para além dos feriados obrigatórios, são ainda considerados como tal a Terça-Feira de Carnaval e o dia feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador.

4- Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído pelo feriado municipal da capital do respetivo distrito.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula 61.ª

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 62.ª

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de seis meses completos de execução do contrato, podendo o trabalhador, por acordo com a empresa, gozar antecipadamente o

período de férias a que teria direito em Dezembro do ano em que é admitido.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho no ano de admissão, o trabalhador restituirá à empresa o valor correspondente aos dias de férias gozados antecipadamente e respectivo subsídio.

4- Os trabalhadores contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a seis meses, terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 63.ª

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 24 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 64.ª

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias tem de ser feita até 31 de Março de cada ano, por acordo entre a empresa e os trabalhadores, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores.

2- Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

3- Na falta de acordo, observa-se o seguinte regime:

a) A empresa procederá à elaboração dos mapas de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissões sindicais ou intersindicais ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;

b) A empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3- Aos cônjuges, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 65.ª

Encerramento para férias

1- A empresa pode encerrar alguns departamentos, serviços, ou unidades organizativas para efeito de férias.

2- O período de encerramento deve ser acordado entre a empresa e os delegados sindicais afectos aos departamentos, serviços ou unidades organizativas em causa e comunicado aos trabalhadores abrangidos até 31 de Março, devendo neste caso, as férias ser fixadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Por acordo com a maioria dos trabalhadores abrangidos, pode o encerramento para férias verificar-se, total ou parcialmente, fora do período previsto no número 2.

Cláusula 66.ª

Gozo de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei e no presente ACT.

2- As férias podem ser gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, desde que salvaguardado o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 67.ª

Alteração da marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias pode ser alterada por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- O período de férias é alterado sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, se encontre temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, e desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

3- Depois de marcado o período de férias, a empresa apenas pode adiar ou suspender o seu gozo, sem o acordo expresso dos trabalhadores, por exigências imperiosas de serviço.

4- No caso previsto no número anterior os trabalhadores têm direito a ser indemnizados pela empresa dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam as férias na época fixada.

Cláusula 68.ª

Alteração do período de férias por motivo de doença

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença clinicamente comprovada.

2- Quando se verificar a situação prevista no número 1, os trabalhadores deverão comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo e o local onde se encontram.

3- No caso referido no número 1, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na alínea *b)* do número 3 da cláusula 64.ª

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo das férias no ano a que respeitam, por motivo de doença do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

5- À alteração do período de férias por motivo de doença é aplicável o regime previsto na lei.

Cláusula 69.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio ou ao seu gozo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses completos de execução do contrato, salvo se prazo menor for acordado entre a empresa e o trabalhador, a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 22 dias.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 70.ª

Efeitos da cessação do contrato no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer motivo, o trabalhador terá direito a receber a retribuição de férias e o respectivo subsídio de férias:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso previsto na alínea *a)* do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período de férias tendo em conta a duração do contrato.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 71.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

1- Os trabalhadores não podem durante as férias exercer qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viessem exercendo cumulativamente ou a empresa os autorizem a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver, nos termos legais, a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 72.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar culposamente ao gozo das férias nos termos previstos no presente ACT, o trabalhador terá direito a uma compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

CAPÍTULO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 73.ª

Concessão de licenças

1- Os trabalhadores têm direito a licenças sem retribuição nos termos previstos na lei e neste ACT.

2- A empresa pode ainda conceder aos trabalhadores, a pedido destes, as seguintes licenças sem retribuição:

a) Em cada ano civil, 10 dias úteis de licença sem retribuição, seguidos ou interpolados;

b) Licença sem retribuição de natureza especial, por tempo não superior a 12 meses, podendo, no entanto, este ser excedido em caso de reconhecida necessidade.

3- A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida com algum dos seguintes fundamentos:

a) Necessidade do trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente;

b) Oportunidade do trabalhador frequentar cursos ou participar em acções que contribuam para a sua valorização profissional, técnica ou científica;

c) Mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;

d) Outros casos de comprovada necessidade ou gravidade que impliquem a suspensão da prestação de trabalho.

4- A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida mediante fundamentado e comprovado pedido do trabalhador sendo indeferida por falta ou insuficiência de fundamentação ou de prova, assim como por não ser adequada ou possível a substituição do trabalhador ou dela resultar prejuízo ou inconveniente para o serviço.

5- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores mantêm todos os direitos, deveres e garantias que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

6- A licença sem retribuição caduca no momento em que o trabalhador iniciar qualquer actividade diferente ou incompatível com o fundamento invocado para a concessão da licença, ou quando aquele deixe de subsistir.

7- No caso de caducidade da licença ou verificado o seu termo, o trabalhador deverá de imediato apresentar-se ao serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

8- Os períodos de licença sem retribuição contam apenas para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

9- Os trabalhadores em regime de licença sem retribuição, abrangidos pelo anexo VII, mantêm os direitos adquiridos relativamente aos benefícios diferidos complementares da previdência, contando-se o tempo de licença para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

10- Para cálculo do subsídio de Natal serão tidos em conta os períodos de licença sem retribuição, nos termos do número 2 da cláusula 57.ª do presente ACT.

Cláusula 74.ª

Ausências ao serviço ao abrigo de acordo para mobilidade internacional

As ausências ao serviço para mobilidade internacional regem-se pelos acordos vinculativos da empresa e pela regulamentação supletiva.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 75.ª

Regime

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, requisição oficial e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a Segurança Social.

2- O disposto no número anterior começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, categoria e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar na empresa.

4- Nos cinco dias úteis seguintes ao da cessação do impedimento, o trabalhador apresentar-se-á à empresa para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a Segurança Social.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 76.ª

Noção

1- Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período em que devia desempenhar a sua actividade.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 77.ª

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

b) As motivadas por necessidade, devidamente comprovada, de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, bem como filho, adotado ou enteado com mais de 12 anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar, até 15 dias por ano, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

c) As motivadas por necessidade devidamente comprovada de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, adotados ou enteados, menores de 12 anos, até ao limite de 30 dias por ano ou em caso de hospitalização, no decurso do período que esta durar, o tempo comprovadamente necessário para acompanhar o menor, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

d) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

e) As dadas, por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

f) As motivadas por falecimento de parentes e afins, nos termos e com a duração seguintes:

i) 5 dias completos e consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns, filhos, adotados, pais, adotantes, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

ii) 2 dias completos e consecutivos por morte de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vi-

vam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente ACT;

h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente por doação de sangue e serviço de bombeiros voluntários;

j) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na lei ou no presente ACT.

Cláusula 78.ª

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1- A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser imediatamente comunicada à empresa pelo trabalhador e, sempre que possível, com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- O trabalhador obriga-se a apresentar, no prazo máximo de 8 dias, prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

4- Excetuam-se do disposto no número anterior as faltas previstas na alínea *h)* do número 2 da cláusula 77.ª e na cláusula 82.ª

5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores ou a não aceitação pela empresa das provas apresentadas transformam as faltas em não justificadas.

6- A não aceitação pela empresa da justificação apresentada é comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada.

Cláusula 79.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e nos números seguintes.

2- Determinam perda de retribuição, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, nomeadamente, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea *g)* do número 2 da cláusula 77.ª, para além dos créditos que venham a ser fixados;

b) As dadas por motivo de doença, salvo se o trabalhador não tiver cumprido o prazo de garantia que lhe confere direito ao correspondente subsídio da Segurança Social;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;

d) As dadas pelos motivos indicados nas alíneas *b), c),* e *j)* do número 2 da cláusula 77.ª, sem prejuízo do disposto na cláusula 82.ª

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea *h)* da cláusula 77.ª são ou não remuneradas nos termos do despacho de autorização.

4- No caso de detenção ou prisão do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado, se o trabalhador não possuir, comprovadamente, meios que lhe permitam suportar os seus encargos familiares, a Empresa poderá conceder, a título de apoio social, uma importância mensal correspondente a uma percentagem, em princípio, não inferior a 60 % da retribuição auferida pelo trabalhador.

Cláusula 80.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- Qualquer período de ausência não justificado determina sempre a perda da retribuição correspondente.

2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante quatro dias úteis consecutivos ou, durante o mesmo ano civil, sete interpolados;

b) Faltar alegando motivos de justificação comprovadamente falsos;

c) Faltar injustificadamente a um ou a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados.

3- No caso previsto na alínea *c)* do número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda da retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- Não são passíveis de procedimento disciplinar as faltas previstas na alínea *b)* do número 2 da cláusula 77.ª, que excedam o limite fixado.

Cláusula 81.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 82.ª

Faltas autorizadas

1- O trabalhador poderá ser autorizado a faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao limite de 4 horas mensais, por motivo de necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, mediante comunicação prévia ao respetivo superior hierárquico.

2- A falta não será autorizada desde que haja inconveniente para o serviço devidamente fundamentado.

TÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 83.ª

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores

que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e no presente ACT.

3- A competência disciplinar cabe ao conselho de administração da empresa, que a poderá delegar.

Cláusula 84.ª

Conceito de infração

Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, que consista em ação ou omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados na lei ou neste ACT.

Cláusula 85.ª

Prescrição da infração e caducidade do procedimento disciplinar

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- A prescricão da infracção disciplinar não prejudica o direito da empresa exigir indemnização pelos prejuízos causados pela actuação ou omissão do trabalhador.

3- O procedimento disciplinar deve iniciar-se, sob pena de caducidade, nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e do presumível infrator, devendo ser concluído, sempre que possível, no prazo de 60 dias a contar da data do despacho que o promoveu.

4- A notificação da nota de culpa interrompe os prazos estabelecidos nos números 1 ou 3 desta cláusula.

5- A instauração de processo prévio de inquérito que seja necessário para fundamentar a nota de culpa interrompe os prazos a que se referem os números 1 ou 3, desde ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada ao trabalhador até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Cláusula 86.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

e) Despedimento com justa causa.

2- As sanções previstas nas alíneas *b)* a *e)* do número 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias, podendo os limites desta sanção ser agravados até ao dobro, sempre que tal justifiquem as especiais condições de trabalho.

5- Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 87.ª

Sanções abusivas

1- Presumem-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordem a que, nos termos legais, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Cláusula 88.ª

Processo disciplinar

O processo disciplinar desenvolve-se segundo as normas de regulamento próprio, constante do anexo VI deste ACT.

TÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.ª

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nas condições e termos previstos na lei, designadamente por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

d) Despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação;

e) Resolução pelo trabalhador;

f) Denúncia pelo trabalhador;

g) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental.

2- O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;

c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho.

TÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 90.ª

Princípios gerais

1- A empresa deve promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, nomeadamente:

a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional e outros do seu interesse, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores;

b) Promover ações de reconversão e reciclagem.

2- A empresa pode exigir aproveitamento em cursos de formação que direta ou indiretamente proporcione aos trabalhadores.

3- As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços da empresa, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

4- Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

5- A empresa assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação que, direta ou indiretamente, realize, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e /ou aproveitamento.

6- A empresa pode conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem de seu interesse, reembolsáveis em condições definidas caso a caso.

Cláusula 91.ª

Formação no local de trabalho

A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração da formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

TÍTULO XV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 92.ª

Princípios gerais

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, para cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A segurança e saúde no trabalho são objecto de regulamento próprio, constante do anexo IV.

3- Todos os trabalhadores são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.

TÍTULO XVI

Atividade sindical na empresa

Cláusula 93.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical na empresa.

2- O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei e pelo estabelecido no presente ACT.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento em que prestem serviço.

4- O despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva de trabalhadores que venha a ser declarado ilícito confere a este o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos legais.

Cláusula 94.ª

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito por esta reservado, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 95.ª

Reunião dos trabalhadores na empresa

1- Sem prejuízo da normalidade da laboração em trabalho por turnos, e do trabalho a prestar na ocorrência de circunstâncias que comprometam a regularidade do abastecimento público ou ponham em risco equipamento ou matérias primas, ou outros de natureza urgente, os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho:

a) Fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva instalação, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto;

b) Durante o período normal de trabalho, mediante convocação das comissões sindicais ou intersindicais singularmente ou em conjunto, até ao máximo de 15 horas por ano, que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

2- Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à empresa e, mediante convocatória, aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem.

3- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa ou associados desses sindicatos que, por delegação daqueles, sejam devidamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 horas.

4- A promoção das reuniões promovidas ao abrigo da presente cláusula deve cumprir os procedimentos previstos na lei.

Cláusula 96.ª

Cedência de instalações

1- Para as instalações da empresa com 150 ou mais trabalhadores, esta é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado na instalação ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para as instalações com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 97.ª

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto, podendo ser constituídas, nos termos da lei, comissões sindicais ou intersindicais.

2- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa ou serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito e por escrito, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

3- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício da atividade sindical, um crédito de horas apurado nos termos do número 4, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como serviço efetivo.

4- O crédito de horas anual conferido por sindicato ou federação é globalmente apurado no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT, nos seguintes termos:

a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 96 horas

b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 192 horas

c) Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 288 horas

d) Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 384 horas

e) Sindicato com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número resultante da aplicação da seguinte fórmula:

[6 + (n - 500) : 200] x (8 x 12)

em que n representa o número de trabalhadores sindicalizados.

5- Quando pretenda utilizar o crédito de horas previsto no número anterior, o delegado sindical deve comunicá-lo à respetiva hierarquia e, bem assim, à empresa ou serviço que tiver sido designado nos termos do número 2 da presente cláusula, em regra, com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6- Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal, mediante comunicação escrita da comissão intersindical ou do sindicato respetivo à empresa ou serviço que tiver sido designado nos termos do número 2 da presente cláusula, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

7- As comissões intersindicais, singularmente ou em conjunto, reúnem com a empresa sempre que uma das partes o julgue conveniente.

8- O tempo dispendido nessas reuniões, quando a reunião tenha sido convocada pela empresa, não será considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

Cláusula 98.ª

Dirigentes sindicais

1- Para o exercício das funções de membro da direcção de associação sindical signatárias do presente acordo é concedido um crédito de horas por mês a determinar nos termos dos números seguintes.

2- Para efeitos da presente cláusula, o apuramento do número de trabalhadores sindicalizados e a aplicação do crédito mensal de horas são efectuados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3- Para o exercício das suas funções, os membros da direção a que se refere o número 1 beneficiam de um crédito de horas apurado nos termos do número 4, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo.

4- O crédito anual de horas, nas empresas, é determinado pelos seguintes critérios, tomando por base o número de trabalhadores das empresas filiados no sindicato ou federação:

a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1440 horas

b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2880 horas

c) Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 4320 horas

d) Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados- 5760 horas

e) Sindicato com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 8 640 horas

f) Sindicato com 1000 a 1 999 trabalhadores sindicalizados - 10 080 horas

g) Sindicato com 2000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 11 520 horas

5- A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direção cuja identificação tenha sido comunicada à empresa nos termos do número seguinte.

6- A direção da associação sindical deve comunicar ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito, por escrito, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

7- A direção da associação sindical pode, sempre que o en-

tender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar, por escrito, o serviço que as empresas indicarem, essa alteração com uma antecedência de 15 dias.

8- Os membros da direção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no número 4, e cuja identificação foi comunicada às empresas, nos termos dos números 6 e 7, usufruem do direito a faltas justificadas.

9- Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

10- Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efetuar a respetiva comunicação, com a antecedência mínima de 8 dias.

11- O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente acordo, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

TÍTULO XVII

Outros direitos e regalias

Cláusula 99.ª

Subsídio de alimentação

1- A empresa atribui aos trabalhadores um subsídio de alimentação, de montante fixado no anexo V, por cada dia útil de trabalho efectivo, durante 11 meses no ano, o qual poderá ser pago em dinheiro ou em vales de refeição.

2- O subsídio de alimentação é mantido nas seguintes situações de ausência:

a) Ausências ao abrigo da cláusula 77.ª, número 2, alínea *g)*, dentro dos limites dos créditos estabelecidos;

b) Tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

c) Faltas justificadas desde que se verifique, pelo menos, a prestação de 4 horas de trabalho.

3- O subsídio de alimentação é, ainda, mantido em caso de baixa por doença nas seguintes condições:

a) Por inteiro, até 60 dias de ausência consecutivos;

b) Por metade do seu valor, de 61 até 120 dias de ausência consecutivos.

4- Aos trabalhadores a tempo parcial é atribuído subsídio de alimentação nos dias úteis de trabalho, desde que trabalhem pelo menos 2 horas em cada uma das frações do período normal de trabalho diário, separadas por um intervalo não superior a 2 horas.

5- O subsídio de alimentação não é cumulável com a ajuda de custo que inclua refeição correspondente.

Cláusula 100.ª

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que no exercício normal da sua função movimentem com regularidade, no período de um mês, valores em moeda, é atribuído um abono para falhas, de acordo com os escalões estabelecidos no artigo 3.º do anexo V.

2- O abono é devido 12 meses em cada ano, exceto nos meses em que o trabalhador falte 10 dias úteis seguidos.

3- A substituição de um trabalhador com direito a abono para falhas, por tempo igual ou superior a 10 dias úteis seguidos, confere ao substituto direito àquele abono.

4- Se, em dado mês, um trabalhador substituir mais de um titular de posto de trabalho com direito a abono para falhas, durante períodos iguais ou superiores a 10 dias úteis, auferirá um único abono.

Cláusula 101.ª

Prémios de antiguidade

1- No ano em que os trabalhadores completarem 25 anos de antiguidade a empresa atribui:

a) Medalha comemorativa de prata;

b) Prémio pecuniário correspondente à BR 17;

c) Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos, com atribuição de um subsídio de valor igual à retribuição correspondente a esse período.

2- Aos trabalhadores a tempo parcial o prémio pecuniário é atribuído tendo como referência o valor indicado na alínea *b)* do número anterior e a proporcionalidade da antiguidade (antiguidade ponderada) resultante da redução a tempo inteiro dos períodos de trabalho a tempo parcial.

3- A empresa atribui aos trabalhadores, que se tenham mantido ao serviço da empresa em regime de tempo inteiro, na data da passagem à situação de pré-reforma ou de pensionista, um prémio pecuniário cujo valor é determinado pela antiguidade da seguinte forma:

a) Trabalhador que complete 30 a 32 anos de antiguidade:

$P_1 = P_{tc}$

b) Trabalhador que complete 33 a 35 anos de antiguidade:

$P_2 = 1,5 \times P_{tc}$

c) Trabalhador que complete 36 ou mais anos de antiguidade:

$P_3 = 2 \times P_{tc}$

sendo:

P_{tc} o valor previsto na alínea *b)* do número 1.

4- O prémio previsto no número anterior é atribuído aos trabalhadores a tempo parcial, sendo o valor do mesmo calculado segundo o princípio de proporcionalidade definido no número 2 da presente cláusula.

TÍTULO XVIII

Plano social

Cláusula 102.ª

Plano social

1- As empresas disponibilizam aos trabalhadores aos quais seja aplicável o presente ACT, com excepção dos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª, um plano social, actualmente designado plano social EDP Flex, que engloba um conjunto de benefícios de natureza social.

2- As características do plano social a que se refere o número anterior, constam do anexo IX.

3- A empresa divulgará aos trabalhadores referidos no número 1, pelos meios adequados, os benefícios que, a cada momento, estiverem incluídos no plano social, bem como as alterações que lhe forem introduzidas.

Cláusula 103.ª

Utilização dos planos de saúde

1- Cada trabalhador fica exclusivamente vinculado ao plano de saúde que lhe seja atribuído por aplicação da cláusula 102.ª («Seguro de saúde» previsto no anexo IX) ou da cláusula 106.ª (Esquema complementar de saúde «ECS» previsto no anexo VIII).

2- No caso de casais constituídos por trabalhadores que beneficiem de planos de proteção na saúde distintos entre si - Seguro de saúde e ECS:

a) Cada trabalhador beneficia unicamente do seu próprio plano de saúde, não podendo beneficiar simultaneamente, enquanto cônjuge ou equiparado, do plano de saúde do outro;

b) Os filhos de casal de trabalhadores que beneficie de planos de proteção na saúde distintos entre si apenas poderão beneficiar de um único destes planos, a escolher pelos pais, sendo obrigatório, em qualquer caso, que todos os filhos do casal sejam beneficiários do mesmo plano de saúde.

3- No caso de casais constituídos por trabalhadores em que ambos beneficiem do mesmo plano de saúde, aplicam-se as seguintes regras:

a) No caso de ambos os trabalhadores estarem abrangidos pelo seguro de saúde previsto no plano EDP Flex, cada um beneficia exclusivamente do seu seguro de saúde, não podendo, enquanto cônjuge ou equiparado, beneficiar simultaneamente do seguro de saúde do outro;

b) Os filhos de casal de trabalhadores usufruem do plano de saúde a que os pais têm direito, ou seja, ECS se ambos os pais forem beneficiários deste ou seguro de saúde se ambos forem beneficiários deste;

c) Caso ambos os trabalhadores beneficiem do seguro de saúde previsto no EDP Flex, os filhos apenas poderão estar agregados ao seguro de saúde de um dos pais;

TÍTULO XIX

Pré-reforma e limite de permanência ao serviço

Cláusula 104.ª

Pré-reforma

1- A empresa pode, por razão de gestão, propor aos seus trabalhadores a sua passagem à situação de pré-reforma por velhice, desde que reúnam os requisitos legais exigidos para o efeito.

2- A passagem à pré-reforma referida no número anterior só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador, nos termos legais.

3- Os trabalhadores em situação de pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

4- Os trabalhadores em situação de pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam a idade legal para o efeito.

5- Os trabalhadores que, durante o período de pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

6- O montante da prestação de pré-reforma, com respeito pelos limites legais, bem como os critérios da sua atualização serão acordados entre as partes.

7- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 4 e 5 da presente cláusula.

Cláusula 105.ª

Limite de permanência ao serviço

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no dia em que tenha acesso à pensão de velhice.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a data limite de permanência do trabalhador ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais do que a idade normal de acesso à pensão de velhice.

TÍTULO XX

Disposições transitórias

CAPÍTULO I

Âmbito subjetivo de aplicação

Cláusula 106.ª

Âmbito subjetivo de aplicação

1- O disposto nas cláusulas constantes do presente título é unicamente aplicável aos trabalhadores que tenham sido admitidos pelas empresas outorgantes, seguidamente identificadas, até à data de entrada em vigor do presente ACT e que eram abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho a que se refere o número 1 da cláusula 120.ª do presente ACT:

a) EDP Distribuição - Energia, SA;

b) EDP - Gestão da Produção de Energia, SA;

c) Sãvida - Medicina Apoiada, SA;

d) Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA;

e) EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA;

f) EDP - Imobiliária e Participações, SA;

g) EDP Renováveis Portugal, SA;

h) EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA;

i) EDP - Soluções Comerciais, SA.

2- Em consequência do disposto no número precedente, estão excluídos do âmbito subjetivo de aplicação das disposições contidas no presente título, todas as demais empresas outorgantes do presente ACT, ou que a ele venham a aderir, nos termos legais, bem como os respetivos trabalhadores e, bem assim, os trabalhadores que as empresas identificadas no número 1 venham a admitir após a data de entrada em vigor do presente ACT.

3- Os trabalhadores referidos no número anterior beneficiarão do plano social a que se refere a cláusula 102.ª

CAPÍTULO II

Subsídios de estudo a trabalhadores-estudantes

Cláusula 107.ª

Subsídios concedidos, montantes e requisitos

1- A empresa concede subsídios anuais para despesas com matrículas e propinas e para aquisição de material escolar aos trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem cursos nas condições previstas na cláusula 35.ª do ACT.

2- O subsídio para despesas com matrícula e propinas é de montante igual a 50 % da matrícula e propinas em estabelecimentos oficiais de ensino relativamente às disciplinas em que o trabalhador tenha obtido aproveitamento, mesmo que frequente estabelecimento de ensino particular, com o limite máximo de referência para a atribuição deste subsídio no valor da retribuição mínima mensal garantida.

3- O montante do subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos termos e montantes previstos no anexo V.

4- O pedido de concessão do subsídio deve ser apresentado no prazo máximo de 30 dias a contar do final de cada ano letivo, com os documentos comprovativos da matrícula e propinas pagas, obrigando-se os interessados a prestar todas as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados.

CAPÍTULO III

Subsídios de estudo a descendentes de trabalhadores e de reformados

Cláusula 108.ª

Subsídios concedidos

A empresa concede aos trabalhadores e reformados com vencimento ou prestação de reforma inferior a seis IAS (indexante de apoio social), que tenham descendentes ou equiparados, subsídios anuais de estudo para despesas com propinas, matrículas e material escolar e subsídios mensais para despesas com transporte, alimentação e estadia, nas condições atualmente praticadas.

Cláusula 109.ª

Montante dos subsídios

Os subsídios referidos na cláusula anterior continuam a ser pagos pelos montantes em vigor.

Cláusula 110.ª

Processo de revisão

Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão dos subsídios a que se reportam as cláusulas anteriores, compometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

CAPÍTULO IV

Outros benefícios

Cláusula 111.ª

Energia elétrica

1- A empresa concede aos trabalhadores do quadro permanente um desconto de 80 % do valor de eletricidade e taxas de potência faturadas, com um limite máximo anual de 1375,00 euros.

2- O desconto é concedido unicamente em relação a um local de consumo doméstico (BTN), sendo requisito indispensável que o trabalhador figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência do ato ou contrato que lhe confere direito à habitação.

3- O período anual de consumo a considerar para efeitos de aplicação do desconto corresponde à faturação de Janeiro a Dezembro.

4- Caso o valor do benefício anual seja inferior ao valor definido no número 1, a diferença não será transferida para o ano seguinte.

5- O regime estabelecido nos números anteriores é extensivo aos reformados e pensionistas abrangidos pelo anexo VII, bem como aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª que se venham a reformar por velhice ou invalidez após a data de entrada em vigor do presente ACT.

6- Os pagamentos relativos aos consumos de energia elétrica referidos nesta cláusula são, em regra, efetuados através de débito em conta bancária.

7- O valor máximo do benefício estabelecido no número 1 será atualizado em Janeiro de cada ano, de acordo com a variação ocorrida de Dezembro do ano N-2 a Dezembro do ano N-1, constante do Índice de Preços no Consumidor no Continente do INE na classe habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, subgrupo eletricidade.

Cláusula 112.ª

Seguro de acidentes pessoais

1- A empresa mantém os trabalhadores do quadro do pessoal permanente seguros contra riscos de acidentes pessoais,

nos termos e condições nunca inferiores aos da actual apólice.

2- A indemnização emergente do seguro previsto no número anterior é cumulável com quaisquer indemnizações ou direitos provenientes de acidentes de trabalho ocorridos ao serviço da empresa.

3- Se do acidente resultar a morte da pessoa segura, a seguradora pagará ao beneficiário para o efeito designado uma indemnização igual ao capital seguro.

4- Não tem aplicação o disposto no número anterior se a morte resultante do acidente ocorrer para além do prazo de dois anos a contar da data da ocorrência daquele.

CAPÍTULO V

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 113.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A empresa mantém às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais os direitos e regalias reconhecidas aos trabalhadores no activo, sem prejuízo dos efeitos contratuais que resultem de situações de impedimento prolongado.

2- A empresa assegura aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, através da atribuição de complemento ao seguro obrigatório, a retribuição normal mensal líquida auferida à data e no local do acidente, acrescida dos valores líquidos das outras parcelas da retribuição recebidas com carácter de regularidade, nos termos definidos neste ACT.

3- A retribuição normal assegurada ao trabalhador evoluirá de acordo com as alterações da tabela salarial.

Cláusula 114.ª

Incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegura por si ou por terceiros, durante o período de incapacidade, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador.

2- Em caso de incapacidade temporária parcial e ambulatória, de grau que permita que o trabalhador retome o serviço, a empresa assegura-lhe a retribuição normal que auferia à data do acidente.

Cláusula 115.ª

Incapacidade permanente parcial

1- A empresa obriga-se a não invocar como causa de despedimento a incapacidade permanente parcial dos trabalhadores acidentados ao seu serviço.

2- Se a incapacidade implicar a reconversão do trabalhador, pode este optar por aceitar a função, ainda que de menor categoria ou nível de qualificação que a empresa lhe ofereça ou pela rescisão imediata do contrato de trabalho, tendo neste caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição, por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses.

3- Em caso de incapacidade permanente parcial que não impeça o trabalhador de continuar a desempenhar a função que exercia à data do evento ou que permita a sua reconversão para função a que corresponda igual ou maior retribuição, a empresa paga a retribuição correspondente, independentemente da pensão de incapacidade determinada pelo tribunal.

4- Se a incapacidade permanente parcial implicar a reconversão do trabalhador para função de categoria ou nível de qualificação inferior, a empresa atribui, se for caso disso, complemento à retribuição normal da nova função através da seguinte fórmula:

$$C = R_{bM} - (R_{bm} + I)$$

em que:

C complemento a atribuir pelas empresas;

R_{bM} retribuição base correspondente à função de que era titular à data do sinistro ou do reconhecimento da doença profissional;

R_{bm} retribuição base do trabalhador na função em que foi reconvertido;

I pensão mensal da seguradora ou do Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais.

5- Sempre que haja alteração dos valores RbM e Rbm ou I, procede-se a recálculo.

6- O valor de C, quando negativo, não determina a correspondente diminuição de Rbm.

7- Sempre que, por disposição legal ou por opção do trabalhador, seja remida a pensão de incapacidade determinada pelo tribunal, a empresa mantém o mesmo complemento que resultaria da não remissão dessa pensão.

Cláusula 116.ª

Incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho

1- Se o trabalhador não for considerado, pelas instituições oficiais de previdência, em situação de invalidez, a empresa obriga-se a atribuir-lhe, até à idade que confira direito à pensão de reforma por velhice, um complemento que, adicionado à indemnização por acidente de trabalho ou de doença profissional estabelecida judicialmente, perfaça o montante da sua retribuição mensal, calculada nos termos do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 113.ª

2- Atingida a idade normal da reforma por velhice através das instituições oficiais, o trabalhador obriga-se a requerê-la, sob pena da empresa deixar de estar obrigada ao pagamento do complemento referido no número anterior enquanto o trabalhador não apresentar o requerimento atrás referido e durante o tempo que mediar entre a data em que o trabalhador reuniu os requisitos legais para requerer a reforma por velhice e a data em que apresentou o devido requerimento.

3- Exceptuam-se do disposto no número anterior, os trabalhadores não considerados em situação de invalidez pelas instituições oficiais que tenham menos de 30 anos de anti-

guidade, ficando estes obrigados a requerer a passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam essa antiguidade ou o último dia do mês em que perfaçam 70 anos aplicando-se, no caso de não cumprimento pontual desta obrigação, *mutatis mutandis*, o disposto na parte final do número anterior.

CAPÍTULO VI

Proteção social

Cláusula 117.ª

Antecipação à pré-reforma e pré-reforma

1- Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 61 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 37 anos, têm o direito a passar à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma, em função da sua idade e antiguidade.

2- Os trabalhadores com 60 anos de idade e 36 anos de serviço mantêm o direito de passar à situação de pré-reforma, desde que reúnam as condições de acesso à pensão por velhice aos 65 anos de idade e assumam esse compromisso.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a contagem de antiguidade faz-se nos mesmos termos dos estabelecidos para atribuição dos complementos de pensões de velhice ou invalidez previstos no anexo VII deste ACT.

4- Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido nos números 1 e 2 devem, com a antecedência de doze meses, comunicar à empresa a data em que pretendem passar à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma, podendo este período ser encurtado desde que não haja inconveniente para o serviço.

5- A passagem à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador, nos termos legais.

6- Os trabalhadores em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

7- Os trabalhadores que passem à situação de antecipação à pré-reforma ficam obrigados a acordar com a empresa a passagem à situação de pré-reforma, quando atinjam a idade mínima para o efeito, e a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que atinjam a idade legal prevista.

8- Os trabalhadores em situação de antecipação à pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam a idade legal para o efeito.

9- Os trabalhadores que, durante o período ou períodos de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

10- A prestações de antecipação à pré-reforma e de pré-reforma é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no número 3 do artigo 7.º do anexo VII deste ACT e paga 14 vezes por ano, sendo a respetiva base de cálculo atualizada em condições, percentagem e momento iguais às do aumento de retribuições que se venha a verificar no âmbito da empresa por negociação coletiva.

11- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 7 e 8 da presente cláusula.

Cláusula 118.ª

Preparação para a reforma

1- A empresa concede aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime de redução do horário de trabalho e de dispensas ao serviço com vista a permitir a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

a) A uma dispensa de serviço com a duração de três meses consecutivos;

b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;

c) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- O trabalhador que pretenda gozar do direito de preparação para a reforma, deverá comunicá-lo à empresa com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

4- O regime de preparação para a reforma é aplicável à situação de antecipação à pré-reforma e de pré-reforma, nos termos seguintes:

a) No caso de antecipação à pré-reforma nos termos do número 1 da cláusula 117.ª, o trabalhador, no requerimento respetivo, indicará o programa do regime especial de trabalho;

b) No caso de pré-reforma por razões de gestão, o programa será estabelecido no acordo referido no número 4 da cláusula 117.ª do presente ACT.

Cláusula 119.ª

Benefícios complementares da previdência

1- Os benefícios complementares da previdência concedidos pela empresa estão consignados no anexo VII (complementos dos benefícios da Segurança Social) deste ACT, que dele faz parte integrante.

2- As empresas garantem as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação aplicável.

3- As empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do anexo VIII (Saúde), que dele faz parte integrante deste ACT.

4- Os benefícios complementares previstos no anexo VII são garantidos nas condições, limites e montantes praticados à data da entrada em vigor do ACT/EDP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale os complementos a cargo das empresas ou extinga os

benefícios.

5- No caso previsto no número anterior de extinção de benefício, as empresas continuam a garantir o último complemento atribuído, até à revisão da situação pelas partes.

6- Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pela Segurança Social, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data da assinatura dos ACT a que se refere o número 4, não implica aumento automático das responsabilidades das empresas.

7- Os atuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto na presente cláusula.

TÍTULO XXI

Disposições finais

Cláusula 120.ª

Revogação da regulamentação anterior

1- Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o ACT/EDP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2000, com as alterações posteriormente introduzidas, designadamente as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 39, de 22 de Outubro de 2003, bem como os acordos de adesão ao mesmo, nomeadamente os publicados nos *Boletim do Trabalho e Emprego* da 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2001, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2002, n.º 18, de 15 de Maio de 2002, n.º 16, de 29 de Abril de 2005 e n.º 15, de 22 de Abril de 2006.

2- São, igualmente, revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos em vigor nas empresas outorgantes que se mostrem contrários ao disposto no presente ACT ou com ele incompatíveis.

Cláusula 121.ª

Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas pelo presente ACT são consideradas pelos outorgantes globalmente mais favoráveis do que as anteriores, nomeadamente as decorrentes dos instrumentos de regulamentação coletiva revogados.

ANEXO I

Enquadramento e carreiras profissionais

(Cláusula 12.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Bases gerais de enquadramento profissional

SECÇÃO I

Objeto e princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

1- O enquadramento profissional classifica as funções existentes na empresa e integra-as em níveis de qualificação profissional, de acordo com as exigências de formação escolar e profissional para o seu desempenho, responsabilidade, complexidade e impacto funcional.

2- Ficam excluídos do enquadramento os cargos de chefia de departamento superior, quadros diretivos, assessores e adjuntos, os quais são exercidos em comissão de serviço, sem prejuízo de estes beneficiarem dos direitos e estarem sujeitos aos deveres previstos no enquadramento, salvo os que não sejam aplicáveis em razão do exercício do cargo em comissão de serviço.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1- Em conformidade com o disposto no número 1 do artigo anterior, os trabalhadores das empresas estão integrados em cinco níveis de qualificação profissional:

Nível 1: Quadros superiores;
Nível 2: Quadros médios;
Níveis 3 e 4: Profissionais altamente qualificados;
Nível 5: Profissionais qualificados.

2- O nível 1 integra as categorias de técnico superior, técnico superior especialista, técnico superior sénior e técnico superior especialista generalista, e cada categoria compreende diversas letras.

3- Os níveis 2 a 5 integram, cada um, diversos graus de evolução.

4- A cada letra corresponde uma retribuição base (Rb) e a cada grau de um nível corresponde uma base de retribuição (BR).

5- Ao nível 1 correspondem 19 retribuições base (letras A2 a Q) e aos níveis 2 a 5 correspondem 22 bases de retribuição (BR 1 a 22).

6- A evolução profissional processa-se de acordo com o disposto no artigo 4.º

SECÇÃO II

Estrutura dos níveis

Artigo 3.º

Caracterização

1- O nível 5 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência, no mínimo, do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações[1]), na área vocacional adequada à função e tem 14 graus (graus 1 a 14) - BR 1 a 14.

[1] Aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 22 de Julho.

2- O nível 4 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência, no mínimo, do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações), na área vocacional adequada à função e experiência profissional relevante para a atividade e tem 13 graus (graus 1 a 13) - BR 5 a 17.

3- O nível 3 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência, no mínimo, do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações), na área vocacional da função, experiência profissional relevante e competências técnicas e comportamentais adequadas à atividade e tem 13 graus (graus 1 a 13) - BR 8 a 20.

4- O nível 2 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a quadros médios, caracterizando-se por conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área ou em matérias específicas da função (nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações), adquiridos através de experiência profissional obtida no desempenho de funções similares, afins ou adequadas e tem 12 graus (graus 1 a 12) - BR 11 a 22.

5- O nível 1 de qualificação profissional enquadra as funções de quadros superiores, com exigência de formação académica superior e tem as seguintes categorias e letras:

a) Técnico superior - Letras A2 a D;
b) Técnico superior especialista - Letras A a J;
c) Técnico superior sénior - Letras D a O;
d) Técnico superior especialista generalista - Letras F a Q.

SECÇÃO III

Evolução profissional

Artigo 4.º

Princípios

1- Por evolução profissional entende-se a progressão salarial do trabalhador no nível de qualificação profissional correspondente ao seu perfil de enquadramento ou a promoção para nível de qualificação profissional superior com a correspondente alteração do seu perfil de enquadramento.

2- Numa base anual, para garantir o alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identificados os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para progressão salarial no nível de qualificação profissional.

3- Os critérios de promoção e percursos profissionais são determinados pela empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validade de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos.

4- A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador disponibilizando ferramentas e formação adequadas, com o objetivo de desenvolver as competências técnicas e comportamentais, em linha com as necessidades do negócio da empresa, e sustentar a evolução profissional.

5- Será dado conhecimento aos sindicatos do sistema de avaliação a aplicar em cada ano.

6- A empresa dará anualmente informação estatística agregada da distribuição das avaliações, e por unidade organizativa, desde que estas tenham mais de 60 trabalhadores.

7- Entende-se por unidade organizativa uma estrutura que integra um conjunto de meios e de recursos, onde se desenvolvem atividades e operações que tenham um fim em comum, implicando a sua constituição formal na empresa.

8- As avaliações de desempenho negativas (insuficientes) serão analisadas pela empresa, trabalhador, e sindicatos desde que o trabalhador o solicite.

Artigo 5.º

Progressão salarial

1- A progressão dos trabalhadores nos níveis de qualificação profissional correspondentes aos seus perfis de enquadramento faz-se para as posições de referência constantes das tabelas anexas, tendo por base o mérito do trabalhador e a sua antiguidade no grau ou letra, após obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.

2- A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

a) Grupo A - Desempenho adequado	1,2 pontos
b) Grupo B - Desempenho bom	1,5 pontos
c) Grupo C - Desempenho excecional	2 pontos

3- A atribuição de pontos está condicionada à verificação cumulativa dos critérios de elegibilidade previstos no artigo 6.º, tendo por universo os trabalhadores identificados nos termos do número 2 do artigo 4.º

4- Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não será atribuído qualquer ponto nesse ano.

5- Logo que o trabalhador acumule, na mesma BR/LR, 6 (seis) pontos progredirá para a BR/LR imediatamente seguinte prevista no nível correspondente ao respetivo enquadramento, com a verificação cumulativa dos critérios previstos no artigo seguinte.

6- A progressão para a BR/LR imediatamente seguinte, nos termos do número anterior, implica o reinício do cômputo de pontos de avaliação na BR/LR, isto é, o eventual excesso de pontuação anterior não é transferível para a evolução seguinte.

7- A progressão salarial prevista neste artigo tem como limite o seguinte:

a) Para o nível 5, a BR 14;
b) Para o nível 4, a BR 17;
c) Para o nível 3, a BR 20;
d) Para o nível 2, a BR 22;
e) Para a categoria de técnico superior, a LR D;
f) Para a categoria de técnico superior especialista, a LR J;
g) Para a categoria de técnico superior sénior, a LR K;
h) Para a categoria de técnico superior especialista generalista, a LR K.

8- Ao trabalhador que não tenha avaliação de desempenho anual, por ausências previstas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 2 do artigo 6.º deste anexo, será atribuída, para efeitos de progressão salarial, a pontuação correspondente ao desempenho médio da sua função na empresa.

Artigo 6.º

Critérios de elegibilidade para progressão salarial

1- São critérios de elegibilidade de verificação cumulativa para a obtenção de pontos os abaixo indicados, que não podem ser vistos de forma isolada:

a) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função exercida pelo trabalhador;

b) Avaliação de desempenho igual ou superior a adequado;

c) Ausência de registo de sanções disciplinares por incumprimento das normas e procedimentos da empresa no ano a que respeita a avaliação;

d) Absentismo não superior a 12 dias em cada ano civil.

2- Para efeitos do disposto na alínea *d)* do número anterior, considera-se absentismo toda e qualquer ausência do trabalhador, com exceção das seguintes:

a) Ausências dos delegados/dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem o limite previsto neste ACT;

b) Ausências dos membros das comissões de trabalhadores para o exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com retribuição;

c) Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Ausências por doença do trabalhador, até 45 dias por ano;

e) Ausências do trabalhador-estudante nos termos da lei;

f) Ausências por motivo de parentalidade, nos casos em que a lei as considere como prestação efetiva de trabalho;

g) Ausências ao abrigo da alínea *f)*, do número 2, da cláusula 77.ª do ACT;

h) Ausências ao abrigo da alínea *i)*, do número 2, da cláusula 77.ª do ACT, nos casos em que a lei as considere como prestação efetiva de trabalho;

i) Ausências dos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral.

Artigo 7.º

Promoção

A promoção para nível de qualificação profissional superior efetua-se por ato de gestão e poderá verificar-se desde que o trabalhador tenha demonstrado ter as competências técnicas e comportamentais requeridas para a nova função e avaliação de desempenho superior à média do nível de qualificação da sua função na empresa de exercício nos 3 anos anteriores.

Artigo 8.º

Tempo de permanência no grau de evolução

1- A contagem do tempo de permanência na BR de evolução ou na letra reporta-se sempre a 31 de Dezembro de cada ano.

2- A mudança de BR ou de letra, por efeitos de evolução dentro de cada nível, processa-se em 1 de Janeiro de cada ano.

3- Em caso de admissão ou de antecipação de evolução na carreira com mudança de retribuição base, a contagem do tempo de permanência na BR ou na letra inicia-se em 1 de Janeiro desse ano ou 1 de Janeiro do ano seguinte, consoante o evento se tenha verificado no 1.º ou 2.º semestre.

SECÇÃO IV

Admissões

Artigo 9.º

Admissão de trabalhadores

1- A admissão de trabalhadores para funções de nível 5 de qualificação profissional efetua-se com observância do seguinte:

a) Grau 1 para candidatos com habilitações ao nível do 9.º ano de escolaridade (nível 1 ou 2 do Quadro Nacional de Qualificações);

b) Grau 2 para candidatos com habilitações ao nível do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações).

2- A admissão de trabalhadores para funções de nível 1 de qualificação profissional efetua-se com observância do seguinte:

a) Letra A2 para candidatos com habilitações ao nível de licenciatura pós-Bolonha (nível 6 do Quadro Nacional de Qualificações);

b) Letra A1 para candidatos com habilitações ao nível de licenciatura pré-Bolonha ou mestrado (nível 6 e 7 do Quadro Nacional de Qualificações).

CAPÍTULO II

Perfis de enquadramento

Artigo 10.º

Definição

1- O perfil de enquadramento contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função que a situam no conjunto das atividades da empresa e compreende o exercício de atividades específicas dos respetivos postos de trabalho.

2- As diferenças de atividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma função, refletindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, não podem justificar a alteração da sua posição relativa.

3- Os perfis de enquadramento constam do apenso A a este anexo.

Artigo 11.º

Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação

As funções correspondentes aos perfis de enquadramento estão classificadas e integradas em níveis de qualificação profissional nos termos do apenso B a este anexo.

CAPÍTULO III

Linhas de carreira

Artigo 12.º

Estrutura

No apenso C a este anexo, enunciam-se as funções que integram cada linha de carreira.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 13.º

Reconversão

1- Por reconversão de um trabalhador entende-se a alteração da sua função nos termos dos números seguintes.

2- A empresa pode reconverter o trabalhador para função compatível com as suas capacidades e aptidões, nos seguintes casos:

a) Por inadequação à função;

b) Por alteração do funcionamento do estabelecimento a que está adstrito;

c) No seguimento de pedido de modificação do regime ou das condições de trabalho;

d) Em caso de incapacidade parcial por acidente de trabalho ou doença profissional.

3- As reconversões ao abrigo do disposto na alínea *a)* do número anterior carecem de audição prévia do sindicato que represente o trabalhador.

4- Aos trabalhadores que mudem de função por reconversão para nível de qualificação imediatamente superior, é atribuído o grau correspondente à base de retribuição possuída, mantendo os pontos de avaliação acumulados no grau do nível anterior.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias

Artigo 14.º

Reenquadramento profissional

1- A função e o enquadramento profissional adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo do anterior anexo I do acordo coletivo de trabalho da EDP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28 de 29 de julho de 2000, agora revisto, transitam para a vigência do presente ACT nos termos do apenso D.

2- O reenquadramento referido nos números anteriores será efetuado até ao final do mês seguinte ao da publicação do presente ACT.

3- A integração dos trabalhadores das empresas referidas no número 2 da cláusula 106.ª, no enquadramento profissional decorrente da aplicação deste ACT, será efetuada de acordo com as funções efetivamente desempenhadas pelos trabalhadores por correspondência com os perfis de enquadramento constantes do apenso A do presente anexo.

4- É extinto o nível 6 de qualificação profissional, conforme se encontrava estabelecido no anexo I do acordo coletivo de trabalho da EDP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28 de 29 de julho de 2000, mantendo-se como residual relativamente aos trabalhadores enquadrados neste nível.

5- A evolução profissional dos trabalhadores com o nível 6 referido no número anterior, processa-se de acordo com as regras estabelecidas no presente anexo.

6- São extintas as chefias de secção.

Níveis de qualificação

BR 2014		Nível 5	Nível 4	Nível 3	Nível 2	BR
ACT	Valor					
22	2.720,00 €				12	22
21	2.611,00 €				11	21
20	2.503,00 €			13	10	20
19	2.389,00 €			12	9	19
18	2.280,00 €			11	8	18
17	2.170,00 €		13	10	7	17
16	2.059,00 €		12	9	6	16
15	1.951,00 €		11	8	5	15
14	1.832,00 €	14	10	7	4	14
13	1.729,00 €	13	9	6	3	13
12	1.616,00 €	12	8	5	2	12
11	1.505,00 €	11	7	4	1	11
10	1.400,00 €	10	6	3		10
09	1.304,00 €	9	5	2		09
08	1.210,00 €	8	4	1		08
07	1.142,00 €	7	3			07
06	1.070,00 €	6	2			06
05	1.014,00 €	5	1			05
04	949,00 €	4				04
03	894,00 €	3				03
02	842,00 €	2				02
01	798,00 €	1				01

Quadros superiores

Letras 2014		Nível 1				LR
ACT	Valor	Técnico Superior	Técnico Superior Especialista	Técnico Superior Sénior	Técnico Superior Especialista / Generalista	
Q	3.906,00 €				Q	Q
P	3.730,00 €				P	P
O	3.553,00 €			O	O	O
N	3.378,00 €			N	N	N
M	3.205,00 €			M	M	M
L	3.052,00 €			L	L	L
K	2.905,00 €			K	K	K
J	2.752,00 €		J	J	J	J
I	2.602,00 €		I	I	I	I
H	2.452,00 €		H	H	H	H
G	2.298,00 €		G	G	G	G
F	2.170,00 €		F	F	F	F
E	2.034,00 €		E	E		E
D	1.902,00 €	D	D	D		D
C	1.771,00 €	C	C			C
B	1.638,00 €	B	B			B
A	1.505,00 €	A	A			A
A1	1.400,00 €	A1				A1
A2	1.304,00 €	A2				A2

APENSO A

(Artigo 10.º, número 3 do anexo I)

Perfis de enquadramento

Analista químico (nível 5) - Executar ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas por métodos clássicos e instrumentais; colaborar na aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o rigoroso controlo dos parâmetros definidos no funcionamento de instalações, equipamentos e sistemas, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Assistente de condução de centrais termoelétricas (nível 2) - Executar a condução (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potência ativa e reativa, saídas de paralelo e paragem dos grupos e seus auxiliares incluído os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR)) de uma central termoelétrica, com coordenação funcional de equipa, gestão de consignações/autorizações de trabalho e em colaboração com o departamento de operação, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento otimizado dos grupos, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança.

Assistente de estudos e de gestão (nível 2) - Estudar, conceber e realizar planos nos domínios do administrativo, da organização, da comercialização, da formação e da informática; promover e gerir atividades comerciais; organizar e acompanhar a realização de trabalhos; gerir e fiscalizar

contratos adjudicados com ou sem coordenação funcional de grupos, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para contribuir no cumprimento dos objetivos e compromissos definidos na respetiva área de negócio onde se integra; orientar profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico de enfermagem (nível 2) - Conceber e realizar planos de atuação no âmbito da gestão e da prestação de cuidados de enfermagem; executar, programar, coordenar e orientar a execução de atos de enfermagem e prestar apoio administrativo ao processo médico, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas.

Assistente técnico e de projeto (nível 2) - Estudar, conceber e realizar planos e projetos, nos domínios do equipamento, da manutenção e conservação de equipamentos e instalações, das estruturas, da construção e arquitetura, da comunicação, da codificação e normalização da aparelhagem e dos ensaios; participar e orientar ensaios laboratoriais; colaborar na elaboração de cadernos de encargos e apreciação de propostas de fornecedores; organizar os trabalhos e acompanhar a sua realização; fiscalizar a execução de contratos por prestadores de serviços, com ou sem coordenação funcional de trabalhadores ou equipas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o cumprimento dos objetivos; orientar profissionais de qualificação inferior.

Desenhador (nível 5) - Executar desenhos de projeto e esquemas elétricos, com base em elementos fornecidos ou levantamentos efetuados, de acordo com as regras e procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; efetuar medições e o registo das características técnicas dos materiais e equipamentos; executar as atualizações dos desenhos e seu registo nos sistemas corporativos, incluindo as características técnicas dos materiais e equipamentos; dar colaboração a profissionais mais qualificados.

Eletricista de automação e ensaios (nível 5) - Executar a montagem, ligação, reparação e aferição de dispositivos e aparelhagem de medida; executar a ligação, conservação, deteção e reparação de avarias, ensaios e ajustes de equipamentos e sistemas de medida e ensaio, regulação, comando, alimentação, controlo e proteção, automação e telecomunicações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o normal funcionamento de instalações e sistemas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletricista de exploração (nível 5) - Conduzir, vigiar e controlar equipamentos afetos aos aproveitamentos hidroelétricos; conduzir, vigiar e efetuar manobras em sistemas e redes de distribuição de energia elétrica; operar sistemas de telecomando, manter atualizado o esquema operacional de rede; analisar e selecionar as solicitações e reclamações por prioridade; estabelecer ligação ao piquete de emergência; executar trabalhos de montagem e desmontagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, incluindo a execução de manobras e consignações; efetuar a pesquisa, localização e reparação de avarias em redes e instalações; intervir nas consignações e desconsignações; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletricista de redes e instalações elétricas (nível 5) - Executar operações e trabalhos de construção e manutenção, com e sem tensão, de ativos técnicos das redes de distribuição de energia elétrica, incluindo manobras e consignações; instalar, ensaiar e programar equipamentos e recolher e registar medidas e leituras; acompanhar e fiscalizar trabalhos de construção, manutenção e reabilitação de ativos técnicos; operar e atualizar os sistemas corporativos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletromecânico principal (nível 5) - Executar trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaio de equipamentos elétricos e mecânicos; executar trabalhos de serralharia e soldadura; vigiar e atuar nos equipamentos da instalação para a manutenção das condições de exploração, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento e os níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Encarregado de condução de centrais termoelétricas (nível 3) - Executar a condução (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potências ativa e reativa, saída de paralelo e paragens dos blocos e seus auxiliares incluído os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR)) de grupos de uma central termoelétrica, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento otimizado do grupo, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário comercial (nível 5) - Realizar tarefas correntes inerentes à angariação de novos clientes, à criação, alteração e rescisão de contratos de fornecimento de energia; acompanhar atividades de leitura de consumos; realizar operações de faturação e cálculos de refaturações simples; realizar tarefas de cobrança e de recuperação de dívida; prestar informações e resolver reclamações de baixa complexidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a satisfação dos clientes; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de contabilidade, finanças e estatística (nível 5) - Realizar trabalhos de classificação e interpretação de documentação contabilística, tratamento de dados contabilísticos, financeiros, estatísticos e de cálculo; organizar processos referentes a pagamentos, previsões de tesouraria e movimentação de fundos; preparar elementos para liquidação de impostos; participar na elaboração ou conferência dos planos de amortização de empréstimos e repartição de encargos financeiros, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de gestão administrativa (nível 5) - Realizar atividades administrativas relacionadas com o tratamento, classificação e codificação de documentos e de gestão de pessoal, processamento de retribuições, de expediente geral e gestão de transportes e viaturas; realizar trabalhos de criação, registo e atualização de ordens de serviço relacionadas com instalações ligadas ou a ligar às redes; elaborar processos relativos à aquisição de bens e serviços, movimentação

de materiais e programação de existências, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; executar a distribuição de trabalhos tendo em consideração a utilização de mão-de-obra, equipamentos e prazos a partir de elementos fornecidos; manter atualizados os registos históricos de aparelhos e colaborar na organização da sua documentação técnica; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de construção civil (nível 5) - Efetuar a fiscalização de obras de conservação ou construção civil, por administração direta ou empreitada, de acordo com o caderno de encargos, normas de segurança estabelecidas e orientações recebidas, para assegurar o cumprimento de prazos e qualidade de execução dos trabalhos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Motorista (nível 5) - Realizar a condução de viaturas ligeiras ou pesadas e eventualmente outros veículos; zelar pela limpeza, conservação e manutenção de viaturas ou equipamentos; garantir a comunicação atempada sobre o estado mecânico das viaturas, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de garantir a segurança no transporte de pessoas e bens.

Observador principal de estruturas (nível 5) - Observar e recolher leituras e medidas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; efetuar a manutenção dos aparelhos instalados, para assegurar a manutenção dos níveis de segurança das estruturas e garantir a fiabilidade das medições; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de mercados de energia (nível 5) - Colaborar na implementação das operações de compra e venda de energia no mercado ibérico (OMIE), bem como nos mercados de serviços de sistema em Portugal (REN); rececionar e participar na análise das instruções do gestor de sistema (REN) para definir, por central, as instruções a operacionalizar, com vista a garantir o despacho em tempo real dos centros electroprodutores; monitorizar as produções das centrais do portfólio da empresa, para otimização da geração e diminuição das penalidades por desvios de mercado; participar, dentro do quadro das políticas de risco e dos procedimentos estabelecidos, nas correções aos programas de compra e venda que se justifiquem em função das condições de exploração; proceder à recolha e tratamento de dados e colaborar na posterior elaboração de relatórios de gestão; participar na avaliação das estratégias de curto prazo conjuntamente com a equipa de ofertas, para garantir a otimização da atuação nos mercados de energia (OMIE) e de serviços de sistema (REN) relativamente aos centros electroprodutores geridos pela empresa em Portugal.

Operador de produção térmica (nível 5) - Efetuar a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; realizar a vigilância de equipamentos elétricos e mecânicos dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares incluindo os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR), efetuando leituras, registando e analisando valores; efetuar a gasagem e desgasagem dos alternadores; efetuar manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares; efetuar vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; colaborar, quando necessário, no ensaio de equipamentos da central; colaborar em ações de desempanagem e conservação de primeiro grau, nomeadamente no âmbito de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob a coordenação superior do departamento a que pertence, para assegurar os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de redes de gás (nível 5) - Executar e apoiar atividades de operação e manutenção das redes de gás, bem como a fiscalização e manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas, assegurando o cumprimento dos padrões de segurança e qualidade, de acordo com a regulamentação existente; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador principal de produção (nível 5) - Executar e colaborar nas atividades de operação, condução, monitorização e manutenção de sistemas e instalações específicas segundo procedimentos e normas estabelecidas e orientações recebidas; elaborar relatórios com informação relativa à exploração de equipamentos, atividades de segurança e de manutenção; propor ações de melhoria que assegurem a otimização e funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos; colaborar na gestão do processo das consignações e desconsignações, de acordo com o plano mais adequado à disponibilização de equipamentos para efeitos de manutenção e operação; colaborar na gestão de existências a fim de assegurar a otimização das necessidades de aprovisionamentos; dar colaboração funcional a profissionais de qualificação superior.

Preparador informático (nível 5) - Executar as atividades de instalação e reparação de equipamentos informáticos garantindo, quando necessário, a interlocução entre os serviços e os utilizadores, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do funcionamento dos equipamentos informáticos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico principal (nível 5) - Executar a montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores, conjuntos mecânicos e trabalhos de corte e soldadura, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; detetar e pesquisar avarias, para assegurar o normal funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico auxiliar de prevenção e segurança (nível 5) - Colaborar no estudo e executar atividades das condições de higiene e segurança no trabalho, auditorias e ações de formação, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar os níveis de segurança de pessoas e bens; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico comercial (nível 4) - Realizar e controlar a execução de tarefas inerentes à angariação de novos clientes, à criação, alteração e rescisão de contratos de fornecimento de energia, nomeadamente de clientes especiais; acompanhar e

controlar atividades de leitura de consumos; realizar operações de faturação e cálculos de refaturações; realizar tarefas de cobrança e recuperação de dívida; realizar o fecho de caixa; prestar informações, resolver ou reportar reclamações em função da respetiva complexidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a satisfação dos clientes; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de automação e ensaios (nível 4) - Executar e orientar a montagem, ligação, reparação e aferição de dispositivos de medida; realizar ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de comando, controlo (local e à distância) de alimentação e instrumentação; executar ou participar na alteração de esquemas, aparelhagens e equipamentos; proceder ao estudo e ajuste de cadeias de regulação no laboratório e na instalação em serviço ou fora de serviço; executar e orientar a montagem, desmontagem, conservação, ensaios e ajustes, deteção e reparação de avarias dos equipamentos e sistemas de proteção e automatismos e telecomunicações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para o normal funcionamento daqueles equipamentos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de contabilidade, finanças e estatística (nível 4) - Coordenar, orientar e controlar a atividade contabilístico-financeira, de tesouraria, títulos e seguros; participar no controlo de gestão orçamental; coordenar e executar trabalhos de regularização de contas; interpretar e acompanhar a gestão de contratos; implementar os respetivos métodos e processos, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de enfermagem (nível 4) - Executar o atendimento personalizado de utentes, atos de enfermagem, apoio ao médico nas suas tarefas e colaborar na gestão e manutenção de equipamentos e materiais; executar tarefas técnico-administrativas e de atendimento nos postos médicos; colaborar na vigilância das condições gerais de higiene nos locais de trabalho e na identificação e prevenção dos riscos de doenças, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração (nível 4) - Coordenar e realizar atividades de condução e vigilância de equipamentos afetos aos aproveitamentos hidroelétricos ou às redes de distribuição de energia elétrica; coordenar a pesquisa e análise de avarias e incidentes em equipamentos ou redes de distribuição, incluindo a execução de manobras e consignações; pesquisar e analisar as avarias ocorridas na rede e estabelecer a ordem de reparação controlando e coordenado a sua resolução; programar, coordenar e controlar operações de exploração da rede; coordenar a operação e operar sistemas de telecomando; estudar e propor medidas de otimização da rede; coordenar e efetuar trabalhos de montagem, desmontagem, conservação e reparação nas redes, instalações e equipamentos de distribuição ou produção de eletricidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas para assegurar a exploração e segurança dos respetivos aproveitamentos ou redes, bem como o seu funcionamento; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de expropriações (nível 4) - Negociar com proprietários a aquisição de prédios rústicos e urbanos; colaborar nas avaliações e preparar processos de expropriações judiciais; elaborar contratos-promessa de compra e venda; realizar e atualizar ficheiros individuais e cadastrais, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, assegurando a compra ou expropriação de terrenos para instalação de infraestruturas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de construção civil (nível 4) - Coordenar e efetuar a fiscalização de trabalhos de construção civil; orientar os elementos de fiscalização nas diversas frentes de trabalho e fazer cumprir as normas de segurança; recolher, medir, analisar e enviar ao departamento competente os elementos referentes aos vários trabalhos da obra para medições e pagamentos; colaborar na definição das diretivas gerais de fiscalização, de acordo com os procedimentos técnicos e normas de segurança estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de montagem de equipamento (nível 4) - Coordenar e executar a fiscalização da conformidade da construção, beneficiação e manutenção de equipamentos, de acordo com o projeto, especificações técnicas e condições contratuais, assegurando o cumprimento de custos, prazos e qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão administrativa (nível 4) - Coordenar e realizar atividades administrativas relacionadas com o tratamento, classificação e codificação de documentos e de gestão de pessoal; analisar e tratar a informação de gestão e o acompanhamento do desenvolvimento dos negócios; assegurar o controlo dos indicadores associados aos investimentos efetuados e a emissão periódica de informação de gestão relevante; executar o processamento de retribuições, de expediente geral e gestão de transportes e viaturas; realizar trabalhos de criação, registo e atualização de ordens de serviço relacionadas com instalações ligadas ou a ligar às redes; elaborar processos relativos à aquisição de bens e serviços, movimentação de materiais e programação de existências, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; proceder ao estudo da distribuição de trabalhos tendo em consideração a utilização de mão-de-obra, equipamentos e prazos de execução; dar apoio no controle da execução de trabalhos e estimar os respetivos custos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de informática (nível 4) - Coordenar e realizar a conceção, desenvolvimento e manutenção de programas, instalação de equipamentos informáticos e respetivo teste; resolver problemas de funcionamento de equipamentos e *software*, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório de engenharia civil (nível 4) - Coordenar e realizar trabalhos relativos a ensaios de materiais e à construção de modelos reduzidos de obras hidráu-

licas, utilizando técnicas de desenho, mecânica e topografia de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório químico (nível 4) - Coordenar e executar ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas e interpretar os seus resultados; colaborar em ensaios e na exploração de equipamentos; acompanhar e coordenar o tratamento e controlo dos parâmetros físico-químicos de condicionamento dos circuitos das instalações e efetuar as intervenções necessárias; vigiar e efetuar a aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de mecânica (nível 4) - Coordenar e executar trabalhos de alta precisão (incluindo alinhamentos), montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores e conjuntos mecânicos e trabalhos de corte e soldadura; efetuar a deteção e grau de avarias mecânicas em equipamentos em serviço; colaborar com técnicos dos construtores em trabalhos de montagem, desmontagem, reparação, conservação, verificação e ajuste de equipamentos mecânicos, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de mercados de energia (nível 4) - Assegurar a implementação das operações de compra e venda de energia no mercado ibérico (OMIE), bem como nos mercados de serviços de sistema em Portugal (REN); rececionar e analisar as instruções do gestor de sistema (REN) e definir, por central, as instruções a operacionalizar, com vista a garantir o despacho em tempo real dos centros electroprodutores; monitorizar as produções das centrais do portfólio da empresa, para otimização da geração e diminuição das penalidades por desvios de mercado; sugerir, dentro do quadro das políticas de risco e dos procedimentos estabelecidos, correções aos programas de compra e venda que se justifiquem em função das condições de exploração; proceder à recolha e tratamento de dados e posterior elaboração de relatórios de gestão; participar na avaliação das estratégias de curto prazo conjuntamente com a equipa de ofertas, para garantir a otimização da atuação nos mercados de energia (OMIE) e de serviços de sistema (REN) relativamente aos centros electroprodutores geridos pela empresa em Portugal; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de operação e manutenção (nível 4) - Coordenar, executar e colaborar nas operações de condução, monitorização e manutenção de sistemas e instalações específicas, de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, propondo ações de melhoria que assegurem a otimização do funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos; colaborar na gestão do processo das consignações e desconsignações, de acordo com o plano mais adequado à disponibilização de equipamentos para efeitos de manutenção e operação; colaborar na caracterização de avarias, diagnóstico, e preparação, supervisão e realização da manutenção; preparar e realizar ensaios no âmbito da manutenção ou receção de novos equipamentos; colaborar na avaliação de propostas para fornecimento de bens e serviços.

Técnico de operação e manutenção de redes de gás (nível 4) - Coordenar e desenvolver atividades de operação (comissionamento e gaseificação) das redes GN e GPL, bem como a fiscalização e manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas, assegurando o cumprimento dos padrões de segurança e qualidade, de acordo com a regulamentação existente; prestar assistência técnica ao cliente, garantindo o normal funcionamento do serviço de emergência e elevados níveis de qualidade de serviço; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de planeamento (nível 4) - Colaborar na elaboração de programas plurianuais, previsão de consumos a longo prazo e análises técnico-económicas e de cargas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do planeamento da rede elétrica; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de prevenção e segurança (nível 4) - Realizar, participar ou colaborar no estudo das condições de higiene e segurança no trabalho; proceder ou colaborar na identificação e análise dos riscos e estudar, propor ou colaborar na aplicação de medidas para os eliminar; proceder ao estudo de acidentes de trabalho e realizar ou colaborar nos inquéritos aos mesmos; preparar e fazer a monitorização ou colaborar em ações de formação e de sensibilização em segurança; realizar ou colaborar em auditorias de segurança e nas visitas de inspeções das condições de higiene e segurança nos locais de trabalho de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de produção térmica (nível 4) - Participar e efetuar a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; condicionar e vigiar o equipamento elétrico e mecânico dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares incluindo os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR), efetuando leituras, registando e analisando valores; efetuar a gasagem e desgasagem dos alternadores; efetuar manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos dos geradores de vapor e grupos turboalternadores e seus auxiliares; efetuar vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; colaborar quando necessário no ensaio de equipamentos da central; participar em ações de formação de futuros operadores de produção térmica; colaborar em ações de desempanagem sob coordenação superior; colaborar em ações de desempanagem de primeiro grau nomeadamente na requisição de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento; proceder, sob orientação superior, à emissão de notas de avaria/ação; elaborar, quando solicitado, documento com as medidas de consignação adequadas à execução de pequenos trabalhos; colaborar em trabalhos de organização do departamento de operação, bem como na deteção e caracterização de anomalias em ligação com elementos de horário normal do departamento de operação e/ou outros departamentos /áreas da central; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de redes e instalações elétricas (nível 4) - Coordenar e executar as operações e os trabalhos, com e sem tensão, de construção e manutenção de ativos técnicos das redes de distribuição de energia elétrica; coordenar as equipas afetas à operação das redes de distribuição, incluindo a execução de manobras e consignações; coordenar e executar a instalação, os ensaios e a programação de equipamentos e a recolha e o registo de medidas e de leituras; coordenar e acompanhar a fiscalização de trabalhos de construção, manutenção e reabilitação de ativos técnicos; executar trabalhos específicos da sua área de especialidade e o controlo da sua qualidade; coordenar a operação e a atualização dos sistemas corporativos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de relações públicas (nível 4) - Efetuar as tarefas necessárias e estabelecer contactos com entidades ou pessoas da empresa ou externas a ela, para definição e fixação de ações de acolhimento; realizar, controlar e colaborar nas ações de divulgação e informação entre a empresa e o público; colaborar na análise da opinião pública sobre a imagem da empresa, resultante de sondagens e inquéritos promovidos para o efeito, participando na elaboração de medidas tendentes à manutenção ou modificação dessa imagem; proceder à recolha, ordenação, apresentação, preparação e distribuição de documentação a entidades ou pessoas determinadas; acompanhar, tratar e apoiar as visitas ou convidados da empresa; elaborar quadros estatísticos sobre resultados de ações de sensibilização junto do público; colaborar na reserva de tempo e espaços nos órgãos de comunicação social; colaborar e executar meios gráficos ou audiovisuais representativos da imagem e atividades da empresa; colaborar no fornecimento de material publicitário e efetuar a sua recolha depois de utilizado; colaborar na apreciação dos resultados de campanhas publicitárias; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de segurança de estruturas (nível 4) - Coordenar a instalação e a manutenção de sistemas de observação; analisar e interpretar diagramas de evolução de grandezas ou sequências de valores obtidos em resultados conhecidos; promover e realizar, dentro de condições definidas, campanhas de observação com a intensidade que as situações exijam; efetuar inspeções visuais de rotina e de frequência periódicas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico desenhador (nível 4) - oordenar a execução e executar desenhos ou esquemas de plantas, alçados, cortes e vistas e redes, efetuar levantamentos ou medições; organizar e gerir a documentação técnica, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico eletromecânico (nível 4) - Coordenar e executar trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaio de equipamentos elétricos e mecânicos; orientar e executar trabalhos de serralharia e soldadura; vigiar e atuar nos equipamentos da instalação para a manutenção das condições de exploração, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento e os níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico operacional de redes de gás (nível 4) - Coordenar e desenvolver ações no domínio da preparação de trabalhos de exploração e manutenção preventiva a realizar, na observância das normas e procedimentos em vigor, garantindo a exploração e manutenção fiável e segura da rede; cadastrar e cartografar as redes de distribuição do gás, propondo especificações técnicas e procedimentos para garantia de qualidade do cadastro e da cartografia, garantindo a respetiva atualização; assegurar a operacionalidade do despacho da EDP Gás garantindo a triagem das chamadas recebidas do *call center*, a gestão dos alarmes dos sistemas SCADA e Telecontagem e a coordenação das equipas dos prestadores em atuação na resolução de incidentes, procedendo ao devido encaminhamento, para garantir a resolução do problema com elevados níveis de segurança e qualidade de serviço; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal comercial (nível 3) - Orientar e controlar a atividade de equipas e parceiros de prestação de serviços na área comercial (atendimento, vendas, leituras, gestão de créditos, e outras atividades), de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; desenvolver ações de apoio à gestão, executando atividade de análise de indicadores de atividade, fiscalização e controlo, auditorias; elaborar relatórios e executar trabalhos específicos da especialidade; estudar e propor desenvolvimento de processos e sistemas comerciais; testar, aprovar ou rejeitar os desenvolvimentos de sistemas de suporte da atividade; assegurar a manutenção e atualização de manuais de procedimentos comerciais.

Técnico principal de exploração (nível 3) - Coordenar, de forma integrada e autónoma, equipas e atividades em instalações e centros de produção de eletricidade, ou de redes e equipamentos elétricos; coordenar ou acompanhar contratos de prestação de serviços e empreitadas; executar ou participar na execução de trabalhos da sua especialidade; assegurar e controlar a qualidade de trabalhos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de gestão (nível 3) - Coordenar, de forma integrada e autónoma, equipas e atividades na área técnico-administrativa; coordenar ou acompanhar contratos de prestação de serviços; executar e participar na execução de trabalhos da sua especialidade e assegurar e controlar a sua qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de manutenção (nível 3) - Coordenar, de forma integrada e autónoma, na área da manutenção, equipas e atividades, nos vários domínios, em instalações dos centros de produção, das redes e equipamentos elétricos; coordenar e acompanhar contratos de prestação de serviços e empreitadas; executar e participar na execução de trabalhos da sua especialidade e controlar a sua qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás (nível 3) - Coordenar e desenvolver atividades de fiscalização e de gestão dos trabalhos de operação, manutenção e construção de redes de gás natural e gás de petróleo liquefeito (GN e GPL), a realizar dentro dos mais restritos padrões

de segurança e qualidade, de acordo com as regras, normas da empresa e orientações emanadas da direção técnica; coordenação da atividade de profissionais menos qualificados e colaboração com profissionais mais qualificados.

Técnico principal operacional de redes de gás (nível 3) - Coordenar e cooperar na definição de especificações e procedimentos de engenharia que permitam o desenvolvimento das atividades relativas ao projeto, construção, exploração e manutenção de redes e equipamentos a gás; elaborar e desenvolver planos de auditoria, garantindo a sua execução; assegurar a comunicação com entidades externas para garantir a aplicação da legislação, políticas e especificações na empresa; dar colaboração funcional a profissionais de qualificação superior; manter atualizados as diversas normas, regulamentos e especificações técnicas, cadernos de encargos e legislação aplicáveis às áreas do gás, qualidade, ambiente, segurança e contratação de prestação de serviços externos.

Técnico superior (nível 1) - Realizar atividades técnicas, proporcionando um suporte fundamental a outros postos de trabalho na organização e à consecução da atividade regular da área que integram; proceder ao tratamento de situações com algum grau de complexidade e diversidade, atuando, no entanto, predominantemente enquadrados por procedimentos estandardizados, por situações precedentes e/ou por orientações superiores sobre o avanço dos trabalhos, nomeadamente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados a atingir; executar atividades ou elaborar estudos e projetos no âmbito de um determinado campo técnico ou científico, produzindo resultados a curto prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior.

Técnico superior especialista (nível 1) - Proceder à aplicação e adaptação de conhecimento específico num campo técnico ou científico, enquadrado por processos ou sistemas estabelecidos, tendo latitude para equacionar os métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamentos sobre situações complexas e diversas, estando os seus resultados sujeitos a uma revisão superior; proceder ao desenvolvimento e controlo de atividades; elaborar estudos e projetos; contribuir para a definição de procedimentos operacionais; adaptar métodos e processos de trabalho e prestar assessoria a órgãos de direção ou outras hierarquias, produzindo resultados a curto e médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior ou coordenar pequenos projetos.

Técnico superior sénior (nível 1) - Assegurar a orientação de processos ou sistemas complexos e de grande variedade, requerendo um domínio profundo e especializado de uma área de conhecimento técnico ou científico; desenvolver técnicas de suporte à tomada de decisão, com enquadramento por objetivos e políticas funcionais ou processos amplos e/ou uma revisão superior dos resultados; coordenar ou participar na elaboração de estudos, projetos e respetivos pareceres técnicos; desenvolver e controlar planos operativos; conceber ou adaptar sistemas, métodos e processos de trabalho e prestar serviços de assessoria a órgãos de decisão e diretivos, produzindo resultados a médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior ou assumir a coordenação de projetos.

Técnico superior especialista generalista (nível 1) - Atuar com autonomia e tomar decisões, com enquadramento por objetivos e orientações gerais, requerendo especialização numa área de conhecimento técnico ou científico, sustentada por uma experiência substancial e detendo visão sobre um campo transversal da organização ou de processos de elevada complexidade e criatividade; coordenar ou participar na elaboração de estudos, projetos e pareceres que requerem elevado grau de qualificação técnica; desenvolver trabalhos de pesquisa ou investigação; contribuir para a conceção e implementação de políticas e planos de atuação geral, sistemas ou tecnologias e prestar assessoria aos órgãos de decisão e diretivos na organização ou no grupo, produzindo resultados a médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior e assumir a coordenação de projetos de elevada complexidade e dimensão.

Técnico topógrafo (nível 4) - Realizar e orientar levantamentos topográficos, observações geodésicas e executar plantas cadastrais; executar medições de obra e efetuar os respetivos cálculos; efetuar observações de comportamentos ou evolução de certos elementos de obra, com tolerâncias apertadas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Telefonista (nível 5) - Realizar ligações telefónicas e transmitir recados e mensagens, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar as comunicações telefónicas de e para a empresa; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Topógrafo (nível 5) - Executar levantamentos topográficos, observações geodésicas e executar plantas cadastrais com apoio em rede topográfica estabelecida; verificar ou implementar elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definida; executar medições de obras, efetuando os respetivos cálculos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

APENSO B

(Artigo 11.º do anexo I)

Perfis de enquadramento

Nível 6 - Profissionais especializados:

– Perfis a extinguir de imediato:

02 - Canalizador/picheleiro

04 - Condutor máquinas e equip. elevação transp. escavação

06 - Demarcador de faixas

10 - Fiscal de instalações de linhas/cabos

11 - Leitor

12 - Metalizador

13 - Metalúrgico

14 - Montador de isolamentos térmicos

18 - Operador de combustível

20 - Operador de máquinas-ferramentas

22 - Pedreiro/Preparador laboratório eng. civil

23 - Pintor

24 - Preparador de materiais
26 - Serralheiro
27 - Serralheiro mecânico
29 - Ajudante de operador de produção térmica
30 - Operador de análise e tratamento de águas

– Perfis a extinguir após saída ou reclassificação dos atuais titulares:

01 - Caixeiro de armazém
03 - Carpinteiro
05 - Cozinheiro
07 - Eletricista
08 - Eletromecânico
09 - Escriturário
15 - Montador de linhas
17 - Observador de estruturas
21 - Operador de reprografia
25 - Registador
31 - Operador de máquinas de central

Nível 5 - Profissionais qualificados:

01 - Analista químico
02 - Desenhador
03 - Eletricista de automação e ensaios
04 - Eletricista de exploração
05 - Eletricista de redes e instalações elétricas
06 - Eletromecânico principal
07 - Escriturário comercial
08 - Escriturário de contabilidade, finanças e estatística
09 - Escriturário de gestão administrativa
10 - Fiscal de construção civil
11 - Motorista
12 - Observador principal de estruturas
13 - Operador de mercados de energia
14 - Operador de produção térmica
15 – Operador de redes de gás
16 – Operador principal de produção
17 - Preparador informático
18 - Serralheiro mecânico principal
19 - Técnico auxiliar de prevenção e segurança
20 - Telefonista
21 - Topógrafo

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

Perfis	
04 - Escriturário de gestão de materiais 05 - Escriturário de pessoal e expediente geral 08 - Arquivista técnico 28 - Programador de trabalhos	substituídos por 09 - Escriturário de gestão administrativa
10 - Eletricista de contagem 13 - Eletricista montador reparador AT 14 - Eletricista principal 17 - Eletricista TET/MT 22 - Fiscal principal de inst. de linhas/cabos	substituídos por 05 - Eletricista de redes e instalações elétricas
12 - Eletricista de laboratório 15 - Eletricista de proteções 16 - Eletricista de teleinformações	substituídos por 03 - Eletricista de automação e ensaios
31 - Soldador	integrado em 18 - Serralheiro mecânico principal

– Perfis a extinguir de imediato:

01 - Caixa
06 - Rececionista
23 - Montador principal de isolamentos térmicos
27 - Preparador de normalização
34 - Torneiro mecânico

– Perfis a extinguir após saída ou reclassificação dos atuais titulares:

19 - Fiel de armazém
21 - Fiscal de montagem de equipamento
25 - Operador de laboratório de engenharia civil
30 - Serralheiro principal
35 - Condutor de instalações de extração de cinzas
36 - Operador de despacho de consumidores
38 - Operador de quadro

Nível 4 - Profissionais altamente qualificados:

01 - Técnico comercial
02 - Técnico de automação e ensaios
03 - Técnico de contabilidade, finanças e estatística
04 - Técnico de enfermagem
05 - Técnico de exploração
06 - Técnico de expropriações
07 - Técnico de fiscalização de construção civil
08 - Técnico de fiscalização de montagem de equipamento
09 - Técnico de gestão administrativa
10 - Técnico de informática
11 - Técnico de laboratório de engenharia civil
12 - Técnico de laboratório químico
13 - Técnico de mecânica
14 - Técnico de mercados de energia
15 - Técnico de operação e manutenção
16 - Técnico de operação e manutenção de redes de gás
17 - Técnico de planeamento
18 - Técnico de prevenção e segurança
19 - Técnico de produção térmica
20 - Técnico de redes e instalações elétricas
21 - Técnico de relações públicas
22 - Técnico de segurança de estruturas
23 - Técnico desenhador
24 - Técnico eletromecânico
25 - Técnico operacional de redes de gás
26 - Técnico topógrafo

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

Perfis	
11 - Técnico de laboratório 29 - Técnico de proteções 33 - Técnico de teleinformações	substituídos por 02 - Técnico de automação e ensaios

07 - Técnico de exploração de redes
17 - Técnico de instalações elétricas
35 - Técnico de TET/MT
38 - Técnico de despacho
03 - Técnico de contagem
16 - Técnico medidor-orçamentista
24 - Técnico montador de AT
} substituídos por 20 - Técnico de redes e instalações elétricas

10 - Técnico de fiscalização de montagem de equip. elétrico
11 - Técnico de fiscalização de montagem de equip. mecânico
} substituídos por 08 - Técnico de fiscalização de montagem de equipamento

14 - Técnico de gestão de materiais
27 - Técnico de planificação e preparação
} integrado em 09 - Técnico de gestão administrativa

32 - Técnico de soldadura
20 - Técnico de máquinas especiais
} integrado em 13 - Técnico de mecânica

34 - Técnico de tesouraria } integrado em 3 - Técnico de contabilidade, finanças e estatística

37 - Técnico de centro de manobras } integrado em 05 - Técnico de exploração

– Perfis a extinguir de imediato:

12 - Técnico de formação
15 - Técnico hidrometrista
25 - Técnico de normalização
23 - Técnico de métodos e processos

Nível 3 - Profissionais altamente qualificados:

01 - Encarregado de condução centrais termoelétricas
02 - Técnico principal comercial
03 - Técnico principal de exploração
04 - Técnico principal de gestão
05 - Técnico principal de manutenção
06 - Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás
07 - Técnico principal operacional de redes de gás

Nível 2 - Quadros médios:

01 - Assistente de condução de centrais termoelétricas
02 - Assistente de estudos e de gestão
03 - Assistente técnico de enfermagem
04 - Assistente técnico e de projeto

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

02 - Assistente de gestão
04 - Assistente de estudos
} substituídos por 02 - Assistente de estudos e de gestão

05 - Assistente de projeto
06 - Assistente técnico
} integrados em 04 - Assistente técnico e de projeto

Nível 1 - Quadros superiores:

01 - Técnico superior
02 - Técnico superior especialista
03 - Técnico superior sénior
04 - Técnico superior especialista generalista

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

01 -Bacharel I
03 - Licenciado I
} substituídos por 02 - Técnico superior especialista

02 - Bacharel II
04 - Licenciado II
} substituídos por 03 - Técnico superior sénior

05 - Especialista/Generalista } substituído por 04 - Técnico superior especialista generalista

APENSO C

(Artigo 12.º do anexo I)

Linhas de carreira

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
012	Assistente de condução de centrais termoelétricas (*)	013	
022	Assistente de estudos e de gestão	023 043	
032	Assistente técnico de enfermagem	044	
042	Assistente técnico e de projeto (*) - Evolução limitada ao grau 10	033 053	
013	Encarregado de condução de centrais termoelétricas	194	012
023	Técnico principal comercial	014	022
033	Técnico principal de exploração	024 054 124 204	042

043	Técnico principal de gestão	014 034 074 084 094 104 144 174 214	022
053	Técnico principal de manutenção	024 204 134 244	042
063	Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás	164	-
073	Técnico principal operacional de redes de gás	254	-
014	Técnico comercial	075	023
024	Técnico de automação e ensaios	035 055	033 053
034	Técnico de contabilidade, finanças e estatística	085	043
044	Técnico de enfermagem	-	032
054	Técnico de exploração	035 045 055	033
064	Técnico de expropriações	-	-
074	Técnico de fiscalização de construção civil	105	043
084	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento	025 045 055 145 185	043
094	Técnico de gestão administrativa	095	043
104	Técnico de informática	175	043
114	Técnico de laboratório de engenharia civil	-	-
124	Técnico de laboratório químico	015	033
134	Técnico de mecânica	185	053
144	Técnico de mercados de energia	135	043
154	Técnico de operação e manutenção	165	-
164	Técnico de operação e manutenção de redes de gás	155	063
174	Técnico de planeamento	-	043
184	Técnico de prevenção e segurança	195	-
194	Técnico de produção térmica	145	013
204	Técnico de redes e instalações elétricas	045	033
214	Técnico de relações públicas	-	043
224	Técnico de segurança de estruturas	125	-
234	Técnico desenhador	025	-
244	Técnico eletromecânico	065	053
254	Técnico operacional de redes de gás	155	073
264	Técnico topógrafo	215	-
015	Analista químico	-	124
025	Desenhador	-	084 234
035	Eletricista de automação e ensaios	-	024
045	Eletricista de exploração	-	054 084 204
055	Eletricista de redes e instalações elétricas	-	024 054 084 204
065	Eletromecânico principal	-	244
075	Escriturário comercial	-	014
085	Escriturário de contabilidade, finanças e estatística	-	034 094
095	Escriturário de gestão administrativa	-	094
105	Fiscal de construção civil	-	074
115	Motorista	-	-
125	Observador principal de estruturas	-	224
135	Operador de mercados de energia	-	144
145	Operador de produção térmica	-	084 184 194
155	Operador de redes de gás	-	254 164
165	Operador principal de produção	-	154
175	Preparador informático	-	104
185	Serralheiro mecânico principal	-	084
195	Técnico auxiliar de prevenção e segurança	-	184
205	Telefonista	-	-
215	Topógrafo	-	264

APENSO D

(Artigo 14.º, número 1 do anexo I)

Reenquadramento profissional

Código	Enquadramento profissional anterior	Novo enquadramento profissional	Novo código
022	Assistente gestão	Assistente de estudos e de gestão	022
042	Assistente estudos	Assistente de estudos e de gestão	022

052	Assistente projeto	Assistente técnico e de projeto	042
062	Assistente técnico	Assistente técnico e de projeto	042
034	Técnico contagem	Técnico de automação e ensaios	024
074	Técnico exploração redes	Técnico de redes e instalações elétricas	204
104	Técnico fiscalização montagem equipamento elétrico	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento	084
114	Técnico fiscalização montagem equipamento mecânico	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento	084
144	Técnico gestão materiais	Técnico de gestão administrativa	094
174	Técnico instalações elétricas	Técnico de redes e instalações elétricas	204
184	Técnico laboratório	Técnico de automação e ensaios	024
204	Técnico máquinas especiais	Técnico de mecânica	134
224	Técnico medidor orçamentista	Técnico de redes e instalações elétricas	204
244	Técnico montador AT	Técnico de redes e instalações elétricas	204
274	Técnico planificação e preparação	Técnico de gestão administrativa	094
294	Técnico proteções	Técnico de automação e ensaios	024
324	Técnico soldadura	Técnico de mecânica	134
334	Técnico teleinformações	Técnico de automação e ensaios	024
344	Técnico de tesouraria	Técnico de contabilidade, finanças e estatística	034
354	Técnico TET/MT	Técnico de redes e instalações elétricas	204
374	Técnico centro manobras	Técnico de exploração	054
384	Técnico de despacho	Técnico de redes e instalações elétricas	204
045	Escriturário gestão materiais	Escriturário de gestão administrativa	095
055	Escriturário pessoal e expediente geral	Escriturário de gestão administrativa	095
085	Arquivista técnico	Escriturário de gestão administrativa	095
105	Eletricista de contagem	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
125	Eletricista de laboratório	Eletricista de automação e ensaios	035
135	Eletricista montador/reparador AT	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
145	Eletricista principal	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
155	Eletricista de proteções	Eletricista de automação e ensaios	035
165	Eletricista teleinformações	Eletricista de automação e ensaios	035
175	Eletricista TET/MT	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
225	Fiscal principal instalações linhas/cabos	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
285	Programador trabalhos	Escriturário de gestão administrativa	095
315	Soldador	Serralheiro mecânico principal	185

ANEXO II

Regulamento de mobilidade interna e entre empresas (cláusula 14.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Noção

1- Por mobilidade interna entende-se a mudança de um trabalhador de um posto de trabalho para outro.

2- A mobilidade interna não está condicionada a período experimental.

3- Por mobilidade entre empresas entende-se a movimentação de trabalhadores entre as empresas outorgantes do presente ACT.

4- A empresa fará, através dos meios adequados, a divulgação de oportunidades de mobilidade interna, no sentido de se preencherem os postos de trabalho disponíveis com os recursos humanos internos.

Artigo 2.º

Tipos

1- A mobilidade interna tem lugar por transferência, nos termos da lei e deste ACT.

2- A mobilidade entre empresas pode ter lugar por cessão da posição contratual laboral ou por cedência ocasional.

CAPÍTULO II

Mobilidade interna

Artigo 3.º

Modalidades

1- A mobilidade por transferência pode ser:

a) Por iniciativa da empresa;

b) Por acordo entre a empresa e o trabalhador;

c) Coletiva;

d) Por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante.

2- A mobilidade por transferência pode ou não implicar promoção, mudança de função ou de categoria.

Artigo 4.º

Transferência por iniciativa da empresa

1- A transferência por iniciativa da empresa resulta de necessidades de serviço e pode decorrer das seguintes situações:

a) Reestruturação e reorganização de serviços;

b) Extinção de posto de trabalho;

c) Inadequação ao posto de trabalho;

d) Motivos de saúde do trabalhador, na sequência de recomendação dos serviços de medicina do trabalho.

2- A transferência com fundamento na alínea *c)* do número anterior só pode ter lugar desde que o trabalhador tenha previamente recebido formação adequada, seguida de suficiente período de adaptação.

3- Nas transferências por iniciativa da empresa, deve esta indicar a cada trabalhador os postos de trabalho disponíveis, podendo este optar pelo que mais lhe convier.

4- As transferências por iniciativa da empresa, quando por razões de serviço devidamente justificadas, não carecem de acordo do trabalhador quando a movimentação se faça dentro da mesma localidade ou para instalação fora da localidade situada a uma distância inferior a 20 km do anterior local de trabalho ou, quando excedendo tais limites, se enquadrem nas situações previstas na alínea *b)* do número 1.

5- As transferências por iniciativa da Empresa para local de trabalho não compreendido nos limites indicados no número anterior, salvo o disposto na sua parte final, carecem do prévio consentimento escrito do trabalhador.

6- Nos casos previstos na parte final do número 4, se o trabalhador não concordar com a transferência poderá rescindir o seu contrato de trabalho, invocando esse fundamento, tendo, nesse caso, direito a uma indemnização calculada de acordo com as regras previstas no artigo 6.º, número 3.

Artigo 5.º

Transferência por acordo

1- A transferência por acordo pode decorrer por iniciativa do trabalhador e resulta da convergência dos interesses da Empresa e do trabalhador que reúna as condições necessárias ao preenchimento de um posto de trabalho.

2- O acordo de transferência deve ser reduzido a escrito.

Artigo 6.º

Transferência colectiva

1- Transferência colectiva é uma modalidade de mobilidade interna motivada por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, por redução gradual e programada do seu funcionamento ou alteração profunda no modo de funcionamento.

2- Nestas transferências são ouvidos previamente os trabalhadores abrangidos e os respectivos sindicatos.

3- Se um trabalhador não aceitar a transferência colectiva e a empresa não lhe puder assegurar funções equivalentes na localidade ou área onde presta serviço, pode a empresa reconverter o trabalhador para funções de nível de qualificação anterior ou, se o trabalhador o preferir, rescindir imediatamente o contrato de trabalho com direito a uma indemnização a calcular de acordo com os critérios legais previstos para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com justa causa.

Artigo 7.º

Transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante

1- A transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante é a que resulta de uma das seguintes situações:

a) Os trabalhadores-estudantes necessitarem de frequentar estabelecimento de ensino situado em localidade diferente daquela onde trabalham;

b) Os trabalhadores-estudantes, por desempenharem funções que exigem deslocações frequentes, não puderem frequentar o estabelecimento de ensino com regularidade;

c) O regime de trabalhador-estudante ser incompatível com o trabalho em turnos.

2- Nas situações indicadas no número anterior, perante o interesse formalmente manifestado pelo trabalhador, a empresa, sempre que possível, promove a sua mudança de posto de trabalho ou de função ou a sua transferência para localidade onde existam vaga e estabelecimento de ensino adequado, atendendo às preferências do trabalhador.

3- A não aceitação da transferência deve ser fundamentada e comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias após a recepção do pedido.

Artigo 8.º

Compensação ou pagamento de despesas

1- Nos casos em que a transferência colectiva ou por iniciativa da empresa é efectuada para fora dos limites previstos no número 4 do artigo 4.º e não implique mudança de residência, a empresa garante uma compensação pecuniária pelo acréscimo de despesas com transporte.

2- Nas situações previstas no número anterior, se o trabalhador vier a ser posteriormente transferido para um novo local que, tendo por referência o local de trabalho inicial a que se refere o número 4 do artigo 4.º, não exceda os limites ali previstos, deixará de ter direito à compensação prevista no número 1, salvo nos casos em que, comprovadamente, se

verifique um acréscimo de despesas face à situação anterior.

3- Nas transferências colectivas ou por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência, a empresa garante:

a) Uma compensação, a acordar caso a caso, de montante não inferior ao equivalente a 3 meses de retribuição;

b) O pagamento das despesas efectuadas pelo trabalhador com o seu transporte e do seu agregado familiar, assim como as despesas de transporte de mobílias, incluindo o seguro.

CAPÍTULO III

Mobilidade entre empresas

Artigo 9.º

Noção e forma

1- A mobilidade entre empresas pode ter lugar por iniciativa do trabalhador ou das empresas interessadas e está condicionada ao acordo do trabalhador cedido e das empresas cedente e cessionária.

2- A mobilidade entre empresas obriga sempre à celebração de acordo escrito entre a empresa cedente, a empresa cessionária e o trabalhador.

Artigo 10.º

Cessão da posição contratual laboral

1- A mobilidade por cessão da posição contratual laboral de trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas é titulada pelos documentos de acordo, modelos 1 a 3, que fazem parte integrante deste anexo.

2- Os modelos 1 e 3 são aplicáveis exclusivamente aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª do ACT.

3- O modelo 2 é aplicável a todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT.

Artigo 11.º

Cedência ocasional

1- A mobilidade por cedência ocasional pode ter duração certa ou incerta e é titulada, respectivamente, pelos documentos de acordo, modelos 4 e 5, que fazem parte integrante deste anexo.

2- A cedência ocasional de duração incerta só é admissível nas seguintes situações:

a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Acréscimo sazonal de actividade;

c) Ocupação de postos de trabalho a aguardar preenchimento;

d) Necessidade temporária de preenchimento de postos de trabalho.

3- À cedência ocasional de duração incerta é atribuída uma compensação de 5 % da retribuição base.

MODELO 1

Cessão da posição contratual laboral

(Artigo 10.º, números 1 e 2)

A .... (empresa de serviços cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de ...., com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social .... e o capital social de ...., no presente ato representada por .... na qualidade de ...., adiante designada por ....;

a .... (empresa de serviços cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de ...., com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ...., adiante designada por ....;

a .... (empresa nuclear) ...., com sede na ...., registada na CRC de ...., com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social .... e o capital social de ...., no presente ato representada por .... na qualidade de ...., adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de........................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º .... de .../.../..., de .... (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º ...., válido até .../.../....), contribuinte fiscal n.º ...., com o número nacional de identificação da Segurança Social ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

A .... (empresa de serviços cedente) .... cede definitivamente à .... (empresa de serviços cessionária) .... a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o trabalhador.

2.ª

A .... (empresa de serviços cessionária) ...., com este contrato, assegura ao trabalhador os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3.ª

1- A .... (empresa nuclear) .... assume a responsabilidade e o dever de integrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) .... venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de atividade, por despedimento coletivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2- O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da .... (empresa nuclear) ...., ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.ª

O ingresso do trabalhador no quadro do pessoal permanente da .... (empresa nuclear) .... só poderá verificar-se desde que não tenha havido recebimento pelo trabalhador de qualquer compensação paga pela .... (empresa de serviços cessionária) ...., pela cessação da relação de trabalho verificada nos termos da cláusula 3.ª

5.ª

Caso o trabalhador pretenda exercer o direito referido na cláusula 3.ª, deve apresentar-se à .... (empresa nuclear) ...., no prazo máximo de sete dias, após a cessação da relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) ....

6.ª

Se a .... (empresa de serviços cessionária) ...., vier a extinguir-se ou a cessar ou suspender a sua atividade e, entretanto, o contrato individual de trabalho tiver caducado por reforma por velhice, invalidez ou morte, as responsabilidades ligadas ao processo de reforma ou de sobrevivência são transferidas para a .... (empresa nuclear) ....

7.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10.º, números 1 e 2 do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

.............., ... de .... de ....

Pela ....(empresa de serviços cedente).......
Pela ....(empresa de serviços cessionária).......
Pela ....(empresa nuclear).......
O trabalhador ....

MODELO 2

Cessão da posição contratual laboral

(Artigo 10.º, números 1 e 3)

A .... (empresa de serviços cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social .... e o capital social de ...., no presente ato representada por .... na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa de serviços cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social .... e o capital social de ...., no presente ato representada por .... na qualidade de ...., adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de........................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º .... de .../.../..., de .... (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º ...., válido até …/…/….), com o número de identificação da Segurança Social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

A .... (empresa cedente) .... cede definitivamente à .... (empresa cessionária) .... a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o trabalhador.

2.ª

A .... (empresa cessionária) ...., com este contrato, assegura ao trabalhador os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3.ª

O trabalhador aceita a cessão da sua posição contratual nos termos acima referidos.

4.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10.º, números 1 e 3 do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

.............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa cedente) ....
Pela .... (empresa cessionária) ....
O trabalhador ....

MODELO 3

Cessão da posição contratual laboral

(Artigo 10.º, números 1 e 2)

A .... (empresa nuclear cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social .... e o capital social de ...., no presente ato representada por .... na qualidade de ...., adiante designada por ....;

a .... (empresa de serviços cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de........................... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º .... de .../.../…., de .... (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º ………………, válido até .../.../....), com o número de identificação da Segurança Social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

A .... (empresa nuclear cedente) .... cede definitivamente à .... (empresa de serviços cessionária) .... a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o trabalhador.

2.ª

A .... (empresa de serviços cessionária) ...., com este contrato, assegura ao trabalhador os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3.ª

1- A .... (empresa nuclear cedente) .... assume a responsabilidade e o dever de reintegrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) .... venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de atividade, por despedimento coletivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2- O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da .... (empresa nuclear cedente) ...., ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.ª

O ingresso do trabalhador no quadro do pessoal permanente da .... (empresa nuclear) .... só poderá verificar-se desde que não tenha havido recebimento pelo trabalhador de qualquer compensação paga pela .... (empresa de serviços cessionária) ...., pela cessação da relação de trabalho verificada nos termos da cláusula 3.ª

5.ª

Caso o trabalhador pretenda exercer o direito referido na cláusula 3.ª, deve apresentar-se à .... (empresa nuclear) ...., no prazo máximo de sete dias, após a cessação da relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) ....

6.ª

Se a .... (empresa de serviços cessionária) ...., vier a extinguir-se ou a cessar ou suspender a sua atividade e, entretanto, o contrato individual de trabalho tiver caducado por reforma por velhice, invalidez ou morte, as responsabilidades ligadas ao processo de reforma ou de sobrevivência são transferidas para a .... (empresa nuclear) ....

7.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10.º, números 1 e 2 do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

.............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa nuclear cedente) ....
Pela .... (empresa de serviços cessionária) ....
O trabalhador ....

MODELO 4

Acordo de cedência ocasional

(Artigo 11.º)

A .... (empresa cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de.......................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º ...., de .../.../...., de ………. (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º ………………, válido até .../.../....), com o número de identificação da segurança social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cedência ocasional nos seguintes termos:

1.ª

A .... (empresa cedente) .... cede à .... (empresa cessionária) .... o trabalhador supra identificado para, sob a autoridade e direção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria ....

2.ª

Durante a cedência o trabalhador fica sujeito ao modo, lugar, duração e suspensão da prestação de trabalho, assim como às normas de segurança e saúde no trabalho em vigor na .... (empresa cessionária) ....

3.ª

A presente cedência tem a duração de .... anos, com início nesta data, renovando-se por períodos de um ano, sem prejuízo da possibilidade de cessação em qualquer momento, por conveniência da .... (empresa cessionária) .... ou a pedido do(a) trabalhador(a), mediante comunicação à outra parte, por escrito, com a antecedência de 2 meses.

4.ª

Durante a cedência será garantida, a cada momento, como mínimo, a qualificação profissional e retribuições devidas pela regulamentação e condições de trabalho que lhe sejam aplicáveis, bem como todas as prestações complementares praticadas pela cedente.

5.ª

Durante e no termo da cedência, para além do estabelecido no número anterior, a evolução de carreira do trabalhador será estabelecida entre as empresas signatárias.

6.ª

O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supra citados.

7.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 11.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

..............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa cedente) ....
Pela .... (empresa cessionária) ....
O trabalhador...

MODELO 5

Acordo de cedência ocasional

(Artigo 11.º)

A .... (empresa cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social .... e o capital social de ...., no presente acto representada por .... na qualidade de ...., adiante designada por ....;

a .... (Empresa cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por .... na qualidade de ...., adiante designada por ....; e

..............(nome completo).............., com a função ou categoria de .... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º ...., de .../.../...., de ………. (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º ...., válido até .../.../....), com o número de identificação da segurança social .... e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cedência ocasional nos seguintes termos:

1.ª

A .... (empresa cedente) .... cede à .... (empresa cessionária) ....o trabalhador supra identificado(a) para, sob a autoridade e direção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria ....

2.ª

Durante a cedência o trabalhador fica sujeito ao modo, lugar, duração e suspensão da prestação de trabalho, assim como às normas de segurança e saúde no trabalho em vigor na .... (empresa cessionária) ....

3.ª

A presente cedência tem início nesta data e é efetuada com o fundamento em ...., nos termos e ao abrigo dos números 2 e 3 do artigo 11.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

4.ª

Durante a cedência será garantida, a cada momento, como mínimo, a qualificação profissional e retribuições devidas pela regulamentação e condições de trabalho que lhe sejam aplicáveis, bem como todas as prestações complementares praticadas pela cedente.

5.ª

Durante e no termo da cedência, para além do estabelecido no número anterior, a evolução de carreira do trabalhador será estabelecida entre as empresas signatárias.

6.ª

O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supra citados.

..............., ... de .... de ....
Pela .... (empresa cedente) ....
Pela .... (empresa cessionária) ....
O trabalhador...

ANEXO III

Regimes e situações especiais de trabalho

CAPÍTULO I

Trabalho em regime de turnos

Artigo 1.º

Noção

1- A empresa pode organizar turnos rotativos sempre que, de forma continuada, seja necessário, para além do período compreendido entre as 7h00 e as 20h00, manter a laboração, assegurar a vigilância das instalações ou obter melhor aproveitamento de equipamentos de elevado custo.

2- Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.

3- Entende-se por faixa de ocupação ou escala de turnos o horário programado para cada trabalhador.

4- Do horário referido no número anterior consta a rotação pelos diferentes turnos, os dias de descanso, também denominados no presente anexo pela expressão «folga», e de férias e os períodos normais diurnos adequados a cada instalação.

Artigo 2.º

Modalidades

O regime de turnos reveste as seguintes modalidades:

a) Regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas, quando a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

b) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas, quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, 6 horas e é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

c) Regime de turnos de laboração contínua com folgas fixas, quando a laboração contínua dum posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

d) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas fixas, quando a laboração descontínua dum posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, 6 horas e é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal.

Artigo 3.º

Regime

1- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhados em regime de turnos.

2- A empresa organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pela maioria dos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidas as estruturas sindicais internas.

3- A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

4- Sem incidência pecuniária para a empresa, podem ser permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência, salvo motivo de força maior, não inferior a 3 dias, e não haja inconveniente comprovado para o serviço;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas por escrito à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de 30 dias e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

5- A hierarquia dará resposta por escrito aos pedidos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, devendo fundamentar a eventual recusa.

6- Os horários de turnos de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra, às seguintes condições:

a) São organizados, no mínimo, na base de 6 trabalhadores por posto de trabalho;

b) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal ao fim de um período máximo de 6 dias consecutivos de trabalho;

c) Fixam um sábado e um domingo consecutivos, como descanso semanal, no máximo de 4 em 4 semanas, exceto em situações justificadas, designadamente no período de férias, em que o intervalo máximo poderá ser de 6 semanas;

d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira.

7- As alíneas *b)* e *d)* do número anterior aplicam-se igualmente aos horários de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas.

8- Quando se torne necessário recorrer aos outros trabalhadores da escala de turnos para suprir a falta ou ausência de elementos da equipa, os tempos de trabalho suplementares daí resultantes para cada trabalhador devem ser distribuídos equitativamente.

9- Quando as circunstâncias o aconselhem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afectos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos definidas neste anexo.

10- O regime previsto no presente capítulo pode ser afastado ou modificado por acordo escrito entre a empresa e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores abran-

gidos, não constituindo obstáculo a que, pela mesma forma, sejam adoptados outros regimes especiais de trabalho, em matéria de organização e cômputo do tempo de trabalho, retribuição associada e descansos, justificados por situações organizacionais ou laborais específicas.

11- Os acordos a que se refere o número anterior deverão ser objecto de divulgação pela empresa que os subscreva junto dos trabalhadores abrangidos pelos mesmos.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

1- Os horários de turnos reportam-se a cada ano civil e são afixados nos locais de trabalho no prazo de 40 dias antes da sua entrada em vigor.

2- No prazo referido no número anterior, a empresa remete os horários de turnos aos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

3- No prazo de 15 dias a contar da afixação do horário, os trabalhadores ou os sindicatos que os representem podem apresentar sugestões ou reclamações, as quais deverão ser objecto de apreciação e decisão por parte da empresa antes da entrada em vigor dos horários.

Artigo 5.º

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do prestado, em cada ano, pelos trabalhadores afectos a outras modalidades de horário de trabalho, e que observem o período normal de 38 horas semanais.

2- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho em cada turno não pode exceder 8 horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição, nunca inferior a 30 minutos, sem abandono das instalações da empresa, o qual é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4- Durante o período para repouso ou refeição referido no número anterior, o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo por um trabalhador que esteja no seu período normal de trabalho.

5- Os trabalhadores em regime de turnos só podem abandonar o seu posto de trabalho depois de substituídos, devendo a hierarquia local providenciar para que esta substituição se faça no tempo máximo de 2 horas ou imediatamente em casos de força maior.

Artigo 6.º

Trabalho normal em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores do regime de turnos implica apenas o pagamento de um acréscimo remuneratório, a calcular com base na retribuição horária, nos seguintes termos:

a) 75 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;

b) 100 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período nocturno.

2- O acréscimo remuneratório previsto na alínea *b)* do número anterior já inclui a retribuição por trabalho nocturno previsto na cláusula 56.ª do ACT.

Artigo 7.º

Descanso mínimo e trabalho suplementar

1- Sempre que um trabalhador no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido 12 horas sobre o trabalho suplementar, excepto nos casos previstos neste artigo.

2- Quando o período de descanso de 12 horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, o tempo de trabalho efectivamente prestado pelos trabalhadores em sobreposição com o período de descanso em falta é remunerado como trabalho suplementar.

3- Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação, dever-se-á recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

a) O prolongamento pode ter duração superior a 4 horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;

b) A antecipação não pode ter duração superior a 4 horas e não confere direito ao descanso mínimo de 12 horas.

4- No caso de antecipação ao período de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea *b)* do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

Artigo 8.º

Prestação de trabalho fora da faixa de ocupação ou escala de turnos

1- A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de 32 horas, verificando-se igual período de descanso quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

2- Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro dos referidos períodos de 32 horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

3- Com excepção do trabalho prestado durante os períodos de 32 horas referidos nos números anteriores, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

4- Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

5- O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

6- Antes do preenchimento de qualquer vaga nos postos de trabalho de turnos, os trabalhadores adstritos a esses postos de trabalho podem optar pela mudança de faixa de ocupação ou escala de turnos, dando-se preferência aos mais antigos na função e, em igualdade de circunstâncias, aos mais idosos.

Artigo 9.º

Compensação

1- A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua atividade se encontre temporariamente fora de serviço.

3- Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para a empresa.

4- O trabalho nocturno efectivamente prestado é pago, nos termos do ACT, com base na retribuição horária.

5- Nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal é pago um valor calculado com base na média mensal das horas nocturnas efectuadas no ano anterior.

Artigo 10.º

Alteração ou cessação do regime de turnos

1- A empresa pode, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem para outra modalidade de horário.

2- A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância daquele prazo.

Artigo 11.º

Regime especial de compensação

1- Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos há mais de 10 anos seguidos ou 15 anos interpolados, caso o deixem de praticar manterão o subsídio de turno, como retribuição remanescente, a definir de acordo com as regras estabelecidas no número seguinte.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio de turnos que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação da prática do regime de turnos, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3- Nos casos previstos no número anterior, o valor da retribuição remanescente será reduzido, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

4- Nos casos em que a cessação da prática de regime de turnos de laboração contínua seja imposta pela empresa, o disposto nos números precedentes é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham estado naquele regime de turnos há pelo menos 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

Artigo 12.º

Cessação do regime de turnos

Por solicitação dos trabalhadores em regime de turnos, a empresa obriga-se a atribuir-lhes, no prazo máximo de 1 ano, funções de nível de qualificação não inferior, com horário normal, desde que os interessados tenham, ao seu serviço, prestado mais de 12 anos seguidos ou 18 interpolados de trabalho em regime de turnos.

CAPÍTULO II

Folgas rotativas

Artigo 13.º

Noção

1- A empresa organiza horários em regime de folgas rotativas para as actividades em que, de acordo com as exigências do serviço público, seja necessário assegurar a prestação de trabalho durante todos os dias da semana, incluindo o sábado e o domingo, durante o período normal de trabalho.

2- Entende-se por regime de folgas rotativas aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de folgas semanais, de forma que, no período de 1 ano, todos gozem o mesmo número de folgas ao sábado e ao domingo.

3- O regime de folgas rotativas é incompatível com o regime de turnos.

Artigo 14.º

Modalidades

O regime de folgas rotativas reveste as seguintes modalidades:

1.ª modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 4 semanas;

2.ª modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 3 semanas;

3.ª modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 2 semanas.

Artigo 15.º

Regime

1- A empresa organiza o trabalho em regime de folgas

rotativas para cada serviço, tendo em atenção os interesses e preferência manifestados pelos trabalhadores envolvidos, em cada local de trabalho, ouvidas as estruturas sindicais internas.

2- A prática do regime de folgas rotativas carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

3- As escalas de folgas rotativas, depois de comunicadas aos trabalhadores interessados, devem ser afixadas com antecedência mínima de 2 semanas.

4- Sem incidência pecuniária para a empresa, podem ser autorizadas trocas de folgas solicitadas, por acordo, entre trabalhadores da mesma função sujeitos a este regime, desde que sejam solicitadas previamente, por escrito, aos superiores hierárquicos respectivos, e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

5- A hierarquia dará resposta por escrito aos pedidos referidos no número anterior, devendo fundamentar a eventual recusa.

Artigo 16.º

Compensação

1- A prática do regime de folgas rotativas é compensada pela atribuição de um subsídio mensal estabelecido no anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio mensal de folgas rotativas é devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço.

Artigo 17.º

Regime especial de compensação

1- Os trabalhadores que pratiquem o regime de folgas rotativas e que passem a horário normal continuam a receber o subsídio de folgas rotativas como retribuição remanescente, até o mesmo ser absorvido nos termos do número 3, desde que:

a) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 5 anos seguidos ou 8 interpolados, e hajam sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma;

b) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados e passem a regime normal de trabalho por iniciativa da empresa.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio de folgas rotativas que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação da prática do regime de folgas rotativas, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3- O valor do subsídio de folgas rotativas remanescente, nos casos previstos no número anterior, será reduzido anualmente, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor igual a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

Artigo 18.º

Cessação do regime de folgas rotativas

1- Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de folgas rotativas durante 5 anos seguidos e pretendam passar para outra modalidade de horário requerê-lo-ão por escrito, obrigando-se a empresa a mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de 1 ano a contar da data da receção do pedido.

2- Se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores a não aceitarem, poderão optar pela continuação naquele regime, no posto de trabalho que vinham ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutro local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

CAPÍTULO III

Disponibilidade

Artigo 19.º

Noção e modalidades

1- A disponibilidade é a situação em que um trabalhador se mantém à disposição da empresa, fora do seu período normal de trabalho, para a eventual execução de serviços urgentes e inadiáveis.

2- Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade imediata numa instalação quando tenha de permanecer junto dela, em local e períodos fixados pela empresa, de modo a poder acorrer a situações de serviço que exijam a sua presença imediata.

3- Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade de alerta em relação a uma instalação quando, em períodos fixados pela empresa, tenha de estar acessível, de modo a poder apresentar-se na referida instalação, no prazo máximo de 1 hora, sempre que ocorram situações de serviço que exijam a sua presença.

4- A situação de disponibilidade cessa quando e enquanto o trabalhador for chamado a prestar serviço, que é considerado como trabalho suplementar.

Artigo 20.º

Regime

1- A empresa definirá, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respectivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade, bem como o respectivo tipo de disponibilidade.

2- A nenhum trabalhador poderá ser imposta a prática de disponibilidade.

3- As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas

pela empresa, com acordo dos trabalhadores, e afixadas nos locais de trabalho.

4- Nos casos em que a disponibilidade implique a afectação de mais de um trabalhador, as escalas de disponibilidade devem ser elaboradas de molde que, em cada ano civil, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

5- Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado, em cada semana de calendário, um período mínimo de 24 horas consecutivas sem disponibilidade.

6- Para trabalhos previamente programados para dias de descanso ou feriados, são designados prioritariamente os trabalhadores que, nesse período, se encontrem em disponibilidade, desde que as suas funções sejam adequadas à execução dos trabalhos.

Artigo 21.º

Limites

1- O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de 200 horas, reportada a um período de 3 meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as 200 horas e os 2 meses subsequentes.

2- O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

Artigo 22.º

Descanso compensatório

1- Sempre que o trabalhador esteja, por escala, em situação de disponibilidade imediata em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, durante pelo menos 12 horas, tem direito a meio dia de descanso, a gozar nas condições estabelecidas nos números 4, 5 e 6 da cláusula 31.ª do ACT.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando o trabalhador, naquele dia, efectue trabalho suplementar que confira direito a descanso compensatório nos termos da cláusula 31.ª do ACT.

Artigo 23.º

Transporte

1- Compete aos trabalhadores em disponibilidade de alerta assegurar o meio de transporte adequado, de forma a cumprir o compromisso implícito na situação de disponibilidade e a tomar as necessárias disposições para, quando fora do seu local habitual, poderem ser contactados a todo o momento.

2- A empresa assegura ou paga o custo do transporte utilizado pelos trabalhadores nas deslocações impostas pelas intervenções decorrentes da disponibilidade de alerta.

Artigo 24.º

Compensação

1- Os trabalhadores têm direito a receber o subsídio correspondente ao total das horas de disponibilidade que tenham prestado em cada mês.

2- As intervenções efectivamente prestadas durante o período de disponibilidade correspondem a trabalho suplementar, conferindo direito ao acréscimo remuneratório previsto na cláusula 55.ª do ACT e ao devido descanso compensatório, nos termos previstos na cláusula 31.ª do ACT.

3- Os tempos de viagem, de ida e regresso, para ocorrer às intervenções mencionadas no número precedente, quando efectuadas entre o local de residência do trabalhador e o local de trabalho são remuneradas com os acréscimos previstos para o trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto os trabalhadores estiverem nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio horário de disponibilidade é também devido, contando-se para o efeito o valor médio resultante da rotação normal:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Durante o período que medeia a cessação da disponibilidade e o termo do prazo do pré-aviso referido no número 2 do artigo 25.º

Artigo 25.º

Cessação da situação de disponibilidade

1- A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respetiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

2- A modificação ou supressão, por parte da empresa, da situação de disponibilidade dos trabalhadores que tenham estado nessa situação 5 anos seguidos ou 8 interpolados deve ser comunicada com um pré-aviso de 6 meses.

3- Os trabalhadores que pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão com a antecedência mínima de 6 meses relativamente à data de início da respetiva cessação.

Artigo 26.º

Regime especial de compensação

1- Os trabalhadores que tiverem permanecido em situação de disponibilidade mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados, caso deixem de estar abrangidos, manterão o respetivo subsídio, como retribuição remanescente de acordo com as regras estabelecidas no número seguinte.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante de retribuição base adicionado ao valor médio do subsídio de disponibilidade resultante da rotação normal e o montante de retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação de prática de situação de disponibilidade.

3- Nos casos previstos no número anterior, o valor de retribuição remanescente será reduzido com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

4- Nos casos em que a supressão do regime de disponibilidade seja imposta pela empresa, o disposto nos números precedentes é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham estado naquele regime de disponibilidade há pelo menos 5 anos seguidos ou 8 interpolados**.**

ANEXO IV

Regulamento de segurança e saúde no trabalho

(Cláusula 92.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Obrigações das empresas

1- Às empresas compete respeitar as obrigações legais decorrentes do Código do Trabalho e legislação complementar aplicável.

2- São, nomeadamente, obrigações das empresas:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis para assegurar aos trabalhadores adequadas condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho;

c) Fornecer aos trabalhadores informação sobre os riscos para a segurança e saúde associados ao desenvolvimento do seu posto de trabalho, bem como das medidas de prevenção requeridas para a sua segurança;

d) Disponibilizar aos trabalhadores e manter os equipamentos de protecção e segurança de uso individual e de uso colectivo;

e) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores no que se refere à segurança e saúde no trabalho;

f) Promover a realização de exames médicos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador;

g) Dar conhecimento, o mais rapidamente possível, dos acidentes graves aos representantes dos trabalhadores na comissão/subcomissão de segurança e facultar-lhes os respectivos relatórios logo que concluídos, tomando em consideração os pareceres por eles emitidos;

h) Facilitar aos representantes dos trabalhadores na comissão e/ou subcomissão de segurança o acesso aos documentos em que as entidades oficiais de fiscalização prescrevem medidas neste âmbito.

Artigo 2.º

Obrigações dos trabalhadores

1- São, nomeadamente, obrigações dos trabalhadores:

a) Conhecer, cumprir e fazer cumprir as determinações deste regulamento e os procedimentos e prescrições específicas de segurança e saúde no trabalho estabelecidos pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente e de acordo com as instruções transmitidas, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição;

d) Utilizar e manter em bom estado de conservação o equipamento de protecção e segurança que lhes for distribuído;

e) Cooperar e contribuir para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

f) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao técnico de segurança, as situações que configurem um quase acidente, bem como as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afiguram susceptíveis de originar perigo grave e iminente, ou qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

g) Colaborar, sempre que para isso sejam solicitados, na elaboração das participações e investigação de acidentes e quase acidentes;

h) Apresentar-se para a realização dos exames de medicina do trabalho sempre que para tal for convocado.

2- O trabalhador que violar as normas estabelecidas no número anterior incorre em infracção disciplinar.

Artigo 3.º

Sugestões e reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho e a comissão de trabalhadores têm o direito de apresentar às empresas sugestões ou reclamações referentes a esta matéria.

CAPÍTULO II

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST)

Artigo 4.º

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos de acordo com a lei e com o disposto nos números seguintes.

2- Nas empresas com instalações geograficamente dispersas, os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos por estabelecimento, entendendo-se este como um agru-

pamento de instalações integradas numa mesma unidade da estrutura orgânica da empresa.

3- Os representantes dos trabalhadores para a SST dispõem para o exercício das suas funções do crédito de horas previsto na lei, referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Sempre que haja dispersão geográfica dos estabelecimentos ou instalações da empresa, os representantes dos trabalhadores para a SST podem dispor, para além do crédito de horas previsto no número anterior, de um crédito adicional de 2,5 horas por mês, para preparar as reuniões das comissões ou subcomissões de segurança.

5- Os créditos de horas atribuídos, nos termos deste artigo, aos representantes dos trabalhadores para a SST são contabilizados trimestralmente, não podendo cada período de ausência ser superior a um dia.

6- Os representantes dos trabalhadores para a SST gozam, enquanto tal, das garantias consignadas na lei e no ACT.

7- Os representantes dos trabalhadores para a SST não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa de confidencialidade.

8- O dever de confidencialidade previsto no número anterior mantém-se após a cessação do mandato.

CAPÍTULO III

Comissões e subcomissões de segurança

Artigo 5.º

Constituição

1- Ao nível de empresa é constituída uma comissão de segurança como órgão consultivo em matéria de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão de segurança da empresa é paritária e integra os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.

3- Nas empresas com instalações geograficamente dispersas podem ser instituídas subcomissões de segurança por estabelecimento, na acepção prevista no número 2 do artigo 4.º

4- A criação das subcomissões de segurança é da competência das comissões de segurança.

5- As subcomissões de segurança são paritárias e integram os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.

6- Para cumprimento das atribuições que lhes estão cometidas a comissão e subcomissões de segurança podem ser assessorados ou recorrer à colaboração de técnicos da empresa ou, para assuntos específicos, de entidades externas.

Artigo 6.º

Funcionamento

1- A comissão de segurança da empresa reúne, pelo menos, uma vez por trimestre.

2- As subcomissões de segurança reúnem, pelo menos, uma vez por trimestre.

3- Das reuniões das comissões e subcomissões de segurança é elaborada acta que, depois de aprovada na reunião seguinte, terá a divulgação adequada.

4- São considerados para todos os efeitos como prestação normal de trabalho os tempos utilizados pelos representantes dos trabalhadores e assessores em reuniões da comissão e subcomissões de segurança, incluindo as respectivas deslocações.

Artigo 7.º

Atribuições

1- São atribuições da comissão e subcomissões de segurança, designadamente:

a) Elaborar as normas do seu funcionamento;

b) Apreciar e prestar informação sobre instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho, no domínio da segurança e saúde no trabalho;

c) Apreciar e prestar informação sobre projectos de normas gerais e específicas de segurança e saúde no trabalho;

d) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança;

e) Propor acções visando dar aos trabalhadores formação e assistência específica em matéria de segurança e saúde no trabalho;

f) Dar parecer sobre os relatórios das actividades no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;

h) Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamentos de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;

i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de segurança e saúde no trabalho e dar-lhes seguimento;

j) Analisar os relatórios de acidentes de trabalho;

k) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de actuação;

l) Propor o estudo das condições de trabalho no domínio da segurança e saúde no trabalho das funções que no seu entender mereçam um tratamento específico.

2- As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas sobre novos procedimentos de segurança antes de serem postos em prática, ou logo que possível em caso de aplicação urgente dos mesmos, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

CAPÍTULO IV

Serviços de segurança e de saúde no trabalho

Artigo 8.º

Atribuições dos serviços de prevenção e segurança

1- Compete aos serviços de prevenção e segurança desenvolver, de acordo com a política da empresa, as acções ne-

cessárias à concretização da segurança no trabalho.

2- Os serviços de prevenção e segurança têm designadamente as seguintes atribuições:

a) Promover e coordenar, no âmbito da segurança no trabalho, as ações julgadas necessárias para consecução dos objetivos globais da empresa, nomeadamente os relativos à segurança das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios;

b) Elaborar propostas do plano de atividades a desenvolver em cada ano no âmbito da segurança no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da empresa;

c) Informar, nas fases de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;

d) Proceder à identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e o seu controlo periódico;

e) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência, quer estejam ou não regulamentadas;

f) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho, no domínio da segurança e na prevenção e combate de incêndios;

g) Elaborar relatórios das atividades no âmbito da segurança no trabalho, bem como estatísticas de acidentes;

h) Promover as ações necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidente e à sua prevenção;

i) Promover a investigação dos acidentes e quase acidentes, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;

j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover ações de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;

k) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de segurança no trabalho;

l) Estudar as características do equipamento de proteção de uso individual e coletivo, tendo como objetivo estabelecer a sua uniformização na empresa e instruir os trabalhadores no seu manejo e manutenção;

m) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para as empresas, bem como dos trabalhadores movimentados, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna sobre segurança e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a empresa dispõe;

n) Promover ações de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos de segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de proteção individual;

o) Colaborar com a medicina do trabalho na formação de socorristas e nas ações de socorrismo;

p) Colaborar em ações de formação em segurança;

q) Dar apoio técnico à comissão e subcomissões de segurança.

Artigo 9.º

Atribuições dos serviços de medicina do trabalho

São atribuições dos serviços de medicina do trabalho, designadamente:

a) Propor estratégias e programas preventivos para os diversos factores de risco (profissionais e pessoais) a que a população trabalhadora da empresa se encontra exposta;

b) Programar e organizar a execução dos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais, no âmbito da legislação em vigor;

c) Efectuar visitas a locais de trabalho para avaliação dos riscos para a saúde dos trabalhadores e propor medidas correctivas;

d) Promover e organizar, em apoio dos serviços de prevenção e segurança, campanhas e acções corporativas de sensibilização e prevenção no domínio dos riscos ocupacionais;

e) Participar, sempre que solicitado, nas reuniões das comissões e subcomissões de segurança.

CAPÍTULO V

Verificação das condições de segurança e saúde no trabalho nas instalações

Artigo 10.º

Princípios gerais

1- As empresas, através dos serviços de prevenção e segurança, isoladamente ou em conjunto com os serviços de medicina do trabalho, promovem visitas de inspecção periódicas às instalações, para verificar as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho.

2- Os relatórios destas visitas devem assinalar as situações de não conformidade encontradas e propor medidas preventivas destinadas a corrigir as deficiências encontradas, bem como referir eventuais oportunidades de melhoria.

3- As empresas dão conhecimento desses relatórios, consoante o respectivo âmbito, à comissão e/ou à subcomissão de segurança e do tratamento das não conformidades ou deficiências assinaladas.

CAPÍTULO VI

Formação, informação e sensibilização sobre segurança no trabalho

Artigo 11.º

Princípios gerais

1- Compete às empresas, sempre que seja considerado necessário, promover a participação em acções ou cursos da especialidade, facultando aos representantes dos trabalhadores para o SST o acesso aos documentos respectivos.

2- As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas tendo em atenção o respectivo âmbito de actuação sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo da formação adequada as empresas fornecem aos trabalhadores, assim como aos seus representantes para SST, formação ou informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam,

relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

4- A formação/informação referida no número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos ou sistemas de trabalho, assim como alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

5- As empresas promovem acções tendentes a sensibilizar e dinamizar os trabalhadores no interesse pelas questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

ANEXO V

Tabela salarial e outras prestações pecuniárias

(Cláusula 54.ª do ACT)

Artigo 1.º

Bases de retribuição

A tabela de retribuições base (em euros), para trabalho a tempo inteiro, é a seguinte:

Br	Retribuição base (Valores de 2014)
Níveis 5 a 2 Bases de retribuição	
01	798,00
02	842,00
03	894,00
04	949,00
05	1 014,00
06	1 070,00
07	1 142,00
08	1 210,00
09	1 304,00
10	1 400,00
11	1 505,00
12	1 616,00
13	1 729,00
14	1 832,00
15	1 951,00
16	2 059,00
17	2 170,00
18	2 280,00
19	2 389,00
20	2 503,00
21	2 611,00
22	2 720,00

Lr	Retribuição base (Valores de 2014)
Nível 1 Letras de retribuição	
A2	1 304,00
A1	1 400,00
A	1 505,00
B	1 638,00
C	1 771,00
D	1 902,00
E	2 034,00
F	2 170,00
G	2 298,00
H	2 452,00
I	2 602,00
J	2 752,00
K	2 905,00
L	3 052,00
M	3 205,00
N	3 378,00
O	3 553,00
P	3 730,00
Q	3 906,00

Artigo 2.º

Subsídio de alimentação

O valor diário do subsídio de alimentação é de 10,84 euros.

Artigo 3.º

Abono para falhas

1- O abono para falhas (AF), consoante os montantes em moeda movimentados pelos trabalhadores, será calculado nos seguintes termos:

1.º escalão - Valores compreendidos entre 3000,00 euros e 30 000,00 euros:

AF = 0,06 x Rm;

2.º escalão - Valores compreendidos entre 30 000,00 euros e 150 000,00 euros:

AF = 0,075   Rm;

3.º escalão - Valores iguais ou superiores a 150 000,00 euros:

AF = 0,097 x Rm.

Sendo Rm o valor correspondente à BR1.

2- O valor dos escalões referidos no número anterior é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 4.º

Compensação por horário especial contínuo

A compensação por horário especial contínuo processa-se através de um subsídio mensal com o valor de 9,30 euros.

Artigo 5.º

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- A retribuição por isenção de horário de trabalho, na modalidade a que se refere o número 2 da cláusula 26.ª do ACT, processa-se através de um subsídio mensal com o valor mínimo equivalente à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- O subsídio por isenção de horário de trabalho não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação.

3- O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Durante 12 meses, como remanescente, quando, por parte das empresas, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

4- Sem prejuízo do disposto na alínea *b)* do número anterior, os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho que, por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, o deixam de praticar, perdem o direito ao respectivo subsídio continuando, no entanto, a recebê-lo, como retribuição remanescente, até ser absorvida por futuros aumentos de retribuição, nas condições estabelecidas no artigo 9.º deste anexo, se tiverem permanecido nessa situação mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

Artigo 6.º

Retribuição por turnos

1- A retribuição por prática do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal, com os seguintes valores:

Regime de três turnos com folgas rotativas - 23,5 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 414,50 euros e mínimo de 264,89 euros.

Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo - 13,5 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 208,42 euros e mínimo de 132,45 euros.

Regime de dois turnos com folgas rotativas - 21 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 289,92 euros e mínimo de 185,68 euros.

Regime de dois turnos com folgas fixas - 11 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 125,75 euros e mínimo de 80,46 euros.

2- O subsídio de turnos por cada trabalhador em regime de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas determina-se através da seguinte fórmula:

$$St = K \times \frac{SM}{N}$$

em que

St subsídio de turnos por trabalhador;

K igual a 2,8 ou 2 consoante se trate de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas;

Sm valor igual a 21 % da retribuição base do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas rotativas ou valor igual a 11 % da retribuição base do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas fixas;

N número de trabalhadores que efetivamente asseguram o posto de trabalho.

Artigo 7.º

Retribuição por folgas rotativas

A retribuição por prática do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal com os seguintes valores:

1.ª modalidade - 8,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 125,75 euros e mínimo de 80,46 euros.

2.ª modalidade - 13,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 208,45 euros e mínimo de 132,45 euros.

3.ª modalidade - 18,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 289,92 euros e mínimo de 185,68 euros.

Artigo 8.º

Retribuição por disponibilidade

A retribuição por disponibilidade processa-se através de um subsídio horário de disponibilidade fixado em:

a) Disponibilidade imediata: 25 % da retribuição horária por cada hora de disponibilidade;

b) Disponibilidade de alerta: 15% da retribuição horária por cada hora de disponibilidade.

Artigo 9.º

Retribuição remanescente

1- A retribuição remanescente, nos casos em que exista, continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora em rubrica separada.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3- Nos casos previstos no número anterior, o valor da retribuição remanescente será reduzido, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20% do seu montante inicial, até se extinguir.

Artigo 10.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1- A alimentação na primeira infância é comparticipada através da atribuição de uma verba mensal no valor de 12,77 euros.

2- A verba mensal referida no número anterior é actualizada anualmente de acordo com o Índice Alimentação e Bebidas publicado pelo INE.

Artigo 11.º

Subsídio para aquisição de material escolar

O subsídio para aquisição de material escolar, previsto na cláusula 107.ª do ACT, é fixado nos seguintes montantes,

que serão atualizados, em cada ano, atendendo ao índice de preços no consumidor, sem habitação:

a) Até ao 6.º ano de escolaridade 20,31 euros;

b) Do 7.º ao 12.º anos de escolaridade, por disciplina 8,80 euros;

c) Ensino superior 14,74 euros.

ANEXO VI

Regulamento disciplinar

(Cláusula 88.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Instauração de procedimento disciplinar

1- Sempre que a conduta de um trabalhador possa constituir violação dos seus deveres consignados na lei ou no ACT, elabora-se participação que é presente à entidade competente para o exercício do poder disciplinar.

2- Se a conduta em causa não envolver responsabilidade disciplinar, a entidade referida no número anterior mandará arquivar a participação. Em caso contrário, mandará instaurar processo disciplinar ou processo prévio de inquérito nos termos do artigo 4.º

3- O exercício da ação disciplinar inicia-se com a decisão de instauração de processo disciplinar.

Artigo 2.º

Nomeação de instrutor e atos processuais

1- A entidade que mandar instaurar processo prévio de inquérito ou processo disciplinar nomeia um instrutor.

2- A decisão de instauração de processo disciplinar, assim como a nomeação de instrutor são comunicadas por escrito ao trabalhador.

3- O instrutor pode requerer a nomeação de assessores jurídicos, técnicos ou administrativos.

4- São admitidas, sempre que o instrutor considere útil para o processo, acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou o trabalhador, suspeito da infração ou arguido no processo disciplinar.

5- Todos os atos processuais deverão ser reduzidos a escrito, assinados e rubricados pelos respetivos intervenientes, não prejudicando a sua validade a recusa comprovada da assinatura dos mesmos por algum deles.

Artigo 3.º

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, se se mostrar inconveniente a sua permanência ao serviço.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada até 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a entidade referida no número anterior justifique por escrito que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores deve ser comunicada, por escrito, ao sindicato ou comissão de trabalhadores a que pertença e não obsta a que possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

CAPÍTULO II

Processo prévio de inquérito

Artigo 4.º

Processo prévio de inquérito

1- Em caso de dúvida sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do autor da infração e para apuramento de factos determinados, que sejam necessários para fundamentar a nota de culpa, mandará a entidade com competência disciplinar instaurar processo prévio de inquérito.

2- O processo deve ser conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do processo, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

3- O processo prévio de inquérito tem carácter secreto, podendo, porém, o instrutor se tal se afigurar conveniente ao esclarecimento dos factos, requisitar a colaboração de assessores dando-lhes ou permitindo que lhes seja dado conhecimento do conteúdo de ato ou de documento constante do processo.

4- As pessoas referidas no número anterior, quando trabalhadores da empresa, ficam, em todo o caso, sujeitas ao dever de sigilo quanto aos atos ou documentos de que lhes seja dado conhecimento, correspondendo a violação de tal dever a infração disciplinar.

Artigo 5.º

Instrução

1- O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante, das testemunhas e, quando necessário, do trabalhador suspeito da infração, procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.

2- O participante, o trabalhador suspeito da infração e as testemunhas, deverão ser notificados para prestar declarações ou estar presentes em todos os atos em que o instrutor o considere de interesse, devendo para tal designar o dia, a hora e o local das audições, exames ou diligências a efetuar.

3- Finda a instrução, o instrutor apresentará à entidade com competência disciplinar relatório propondo a instauração de

processo disciplinar e minuta de respetiva nota de culpa, nos termos referidos no artigo 6.º, ou se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou qualquer outro motivo, propondo que o processo seja arquivado.

4- O despacho de arquivamento proferido pela entidade com poder disciplinar será notificado ao trabalhador suspeito de ter cometido infração sempre que este tenha conhecimento formal da instauração do inquérito, podendo ainda, quando se considerar adequado, ser dado conhecimento a outras pessoas que tenham intervindo no processo como participantes, declarantes ou testemunhas.

Artigo 6.º

Nota de culpa

A minuta de nota de culpa a elaborar pelo instrutor e a apresentar à entidade com competência disciplinar deverá conter a identidade, categoria profissional e data de admissão do trabalhador, e deverá conter a exposição do facto ou factos imputados, localizados no tempo e no lugar em que ocorreram, e todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do trabalhador.

CAPÍTULO III

Processo disciplinar

Artigo 7.º

Natureza do processo disciplinar

O processo disciplinar tem carácter rigorosamente sigiloso, só podendo ser examinado pelo trabalhador ou seu representante, nos termos do número 2 do artigo 10.º

Artigo 8.º

Comunicação de instauração de processo disciplinar e da nota de culpa

1- A empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha cometido infração disciplinar a instauração de processo disciplinar mencionando, se for o caso, a intenção de proceder ao seu despedimento.

2- Com a comunicação atrás referida, salvo no caso previsto no número 2 do artigo 3.º em que a nota de culpa será enviada logo que estiver concluída, a empresa juntará nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta.

3- Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento, a empresa, na mesma data em que ocorrerem os factos referidos nos números anteriores, remeterá à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato cópia da comunicação e da nota de culpa.

4- As notificações dos documentos a que se referem os números 1 e 2 podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador ou pelo correio, por carta registada com aviso de receção, dirigida para a residência do trabalhador conhecida na empresa, e não deixam de produzir efeito pelo facto de serem devolvidas.

5- No caso previsto na parte final do número anterior a notificação considera-se efetuada no último dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

Artigo 9.º

Direitos e garantias do trabalhador

O trabalhador tem direito a:

a) Apresentar a sua defesa no decurso do processo disciplinar;

b) Analisar o processo, nas condições referidas no número 2 do artigo 10.º;

c) Fazer-se acompanhar por delegado sindical ou assessor jurídico, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas.

Artigo 10.º

Defesa do trabalhador

1- O prazo de apresentação de defesa é de quinze dias úteis a contar da receção da nota de culpa.

2- Notificado o trabalhador da nota de culpa, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado por escrito, podendo qualquer deles examiná-lo durante o prazo fixado para a defesa, no local que o instrutor indicar.

3- Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua eventual participação nos mesmos, indicar testemunhas e os factos sobre que devem depor, bem como solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Finda a produção da prova oferecida pelo trabalhador, pode o instrutor ordenar novas diligências consideradas indispensáveis ao esclarecimento da verdade, tendo o trabalhador o direito de dizer o que se lhe oferecer em sua defesa nos cinco dias úteis subsequentes à notificação que para o efeito lhe for feita.

5- O prazo fixado no número 1 deste artigo só pode ser excedido em caso de justo e comprovado impedimento, competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido para a admissão extemporânea da defesa.

Artigo 11.º

Instrução

1- O instrutor procederá às diligências probatórias que possam esclarecer a verdade dos factos, nos termos legais.

2- O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar, no dia, hora e local designados pelo instrutor.

3- As testemunhas arroladas pelo trabalhador só podem ser interrogadas sobre os factos para que hajam sido indicadas.

4- Todos os requerimentos e documentos destinados ao processo devem ser apresentados ao instrutor ou a este enviados por carta registada com aviso de receção ou protocolo, devendo este incorporá-los no processo depois de devida-

mente numerados e rubricados.

Artigo 12.º

Conclusão da instrução e relatório final

Terminada a instrução, o instrutor elaborará relatório final, onde conste a caracterização das infracções, sua qualificação e gravidade e circunstâncias atenuantes e agravantes, propondo, nas conclusões, a aplicação da sanção que julgar justa ou que os autos se arquivem.

Artigo 13.º

Pareceres da comissão de trabalhadores e associações sindicais

1- No caso do processo disciplinar ter sido instaurado com intenção de despedimento, após a resposta à nota de culpa ou concluídas as diligências probatórias, e antes da tomada de decisão de aplicação de sanção, o processo deve ser enviado, por cópia integral, ao sindicato do trabalhador e à comissão de trabalhadores, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido pelo sindicato em que seja filiado, não havendo neste caso lugar à apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

Artigo 14.º

Decisão disciplinar e sua execução

1- Quando esteja em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa dispõe de trinta dias para proferir a decisão disciplinar, a contar do recebimento dos pareceres referidos no número 1, ou se for o caso, no número 2, do artigo 13.º ou decorrido o prazo para o efeito, ou quando não exista comissão de trabalhadores ou o trabalhador não seja representante sindical, a partir da data da última diligência de instrução, sob pena de caducidade do direito de aplicação da sanção.

2- Para a decisão final só podem ser invocados os factos concretos e especificadamente descritos na nota de culpa.

3- A decisão será notificada ao trabalhador, mediante a entrega de cópia ou transcrição do despacho com a respetiva fundamentação.

4- A decisão será igualmente comunicada por escrito, nos casos de despedimento com justa causa à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato.

5- A execução da sanção disciplinar terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Artigo 15.º

Nulidades

Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a consequente impossibilidade de se aplicar a respetiva sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta de comunicação ao trabalhador, por cópia ou transcrição, da decisão final do processo disciplinar e o impedimento do exercício dos direitos e garantias consignados no artigo 9.º

CAPÍTULO IV

Aplicação das sanções disciplinares

Artigo 16.º

Repreensão verbal e repreensão registada

1- As sanções de repreensão verbal ou de repreensão registada são aplicáveis, designadamente, nos casos de negligência ou má compreensão dos deveres consignados na lei ou neste ACT.

2- A repreensão verbal pode ser feita na presença de duas testemunhas designadas pela entidade que fizer a repreensão, se esta o considerar conveniente, bem como, a requerimento do trabalhador, perante delegado sindical que o tenha acompanhado ao abrigo do disposto na alínea *c)* do artigo 9.º

Artigo 17.º

Perda de dias de férias

A sanção de perda de dias de férias é aplicável nos casos previstos de infração da lei e do ACT, em que a gravidade da infração e o grau de culpabilidade do trabalhador não justifiquem a aplicação da sanção de suspensão da prestação de trabalho.

Artigo 18.º

Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição

A sanção de suspensão de prestação de trabalho com perda de retribuição é aplicável, designadamente, nos casos de:

a) Faltas de correção para com os outros trabalhadores da empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;

b) Quebra de sigilo profissional de que resultem prejuízos.

Artigo 19.º

Despedimento com justa causa

A sanção de justa causa de despedimento só é aplicável quando o comportamento culposo do trabalhador, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Artigo 20.º

Circunstâncias atenuantes e agravantes

1- Constituem atenuantes quaisquer circunstâncias que precedam, acompanhem ou se sigam à prática da infração e que diminuam a culpa do trabalhador ou, de qualquer modo, reduzam a gravidade do facto ou as suas consequências, podendo ser consideradas, nomeadamente, as seguintes:

a) A confissão espontânea;

b) O bom comportamento anterior;

c) O arrependimento.

2- São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:

a) A premeditação;
b) A reincidência;
c) A acumulação de infrações;
d) A intenção de lucrar.

3- Há reincidência quando o trabalhador pratica a mesma infração disciplinar antes de decorrido um ano sobre a data da anterior.

Artigo 21.º

Efeitos das sanções

As sanções disciplinares, com exceção da repreensão verbal, são registadas no processo individual do trabalhador.

ANEXO VII

Complementos dos benefícios da segurança social

(Cláusula 119.ª, número 1 do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas complementam os benefícios concedidos pela Segurança Social, nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Benefícios complementados

1- As empresas atribuem complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- As empresas atribuem ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

Artigo 3.º

Âmbito pessoal e prazo de garantia

1- Têm direito aos complementos assegurados pelas empresas neste anexo:

a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT;

b) Os trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT que na data referida na alínea anterior se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

c) Os trabalhadores referidos na alínea *a)* que passem à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

d) Os trabalhadores referidos nas alíneas *a), b)* e *c)* que passem à situação de pensionistas;

e) Os pensionistas existentes à data de entrada em vigor do presente ACT, que quando passaram a tal situação eram trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT.

2- Os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos titulares referidos no número 1 são igualmente abrangidos pelo presente anexo, nos termos neste expressamente previstos.

3- Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime geral da Segurança Social.

Artigo 4.º

Referências a diplomas legais

1- Para efeitos de aplicação do presente anexo e em todos os casos em que nele se refere um concreto diploma legal, consideram-se como irrelevantes quaisquer alterações legais que os regimes jurídicos constantes dos referidos preceitos legais tenham sofrido, bem como a sua posterior revogação, salvo nas situações expressamente previstas no presente Anexo e no número seguinte.

2- Quando neste anexo se refira o Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 9/99, de 8 de Janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 265/99, de 14 de Julho, e pelo Decreto-Lei n.º 437/99, de 29 de Outubro.

3- Quando neste anexo se refira o Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 287/90, de 19 de Setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 165/99, de 13 de Maio.

4- Quando neste anexo se refira o Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de Outubro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 141/91, de 10 de Abril, e pelo Decreto-Lei n.º 265/99, de 14 de Julho.

CAPÍTULO II

Benefícios diferidos

SECÇÃO I

Complemento da pensão por invalidez

Artigo 5.º

Reconhecimento da situação de invalidez

Compete à Segurança Social o reconhecimento da situação de invalidez.

Artigo 6.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão por invalidez é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que a empresa

tome conhecimento oficial da passagem do trabalhador à situação de invalidez.

2- O complemento a que se refere o número anterior suspende-se e termina sempre que seja suspensa ou cesse a pensão por invalidez concedida pela Segurança Social.

3- O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efectuados, em cada ano, pela Segurança Social.

Artigo 7.º

Cálculo e limites do complemento atribuído pelas empresas

1- O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pelas empresas e o montante da pensão anual paga pela Segurança Social, integrada por todas as prestações por esta pagas, não podendo, em qualquer caso, aquele complemento ser superior ao que resultaria da aplicação das regras de cálculo da pensão previstas no Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Setembro.

2- O valor de cada prestação (C_i) que integra o complemento de pensão atribuído pelas empresas é calculado pela seguinte fórmula:

$$N \times C_i = n \times R \times p - N \times P_i$$

sempre que n x R x p for maior que $N \times P_i$ e em que:

C_i representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pelas empresas;

R representa a retribuição, referida a tempo inteiro, do mês anterior à passagem à situação de invalidez;

p representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no número 5 deste artigo;

P_i representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pela Segurança Social ou, se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro;

N representa o número de pagamentos, em cada ano, efetuados pela Segurança Social.

n representa o número de prestações que compõem a retribuição global garantida em cada ano, pelas empresas.

3- A retribuição do mês anterior à passagem à situação de invalidez (R) é integrada pelo valor ilíquido das seguintes parcelas:

Rb retribuição base;

Ra retribuição por antiguidade;

Rt retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;

Rr remanescente da retribuição normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

4- A retribuição base (Rb) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 1/1/2000 é acrescida de uma parcela de 42,14 euros e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o número 6 do artigo 3.º do protocolo sobre «Regimes e situações especiais de trabalho».

5- A percentagem (p), referida no número 2 deste artigo e a antiguidade (a), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

p = 50 %	para a até 10 anos
p = [50 + (a-10) x 1,5] %	para a de 10 a 30 anos
p = 80 %	para a de 30 ou mais anos

6- Para efeitos do cálculo do complemento da pensão por invalidez, não se considera integrado em Pi o suplemento da pensão por cônjuges a cargo do pensionista nem o suplemento da pensão de grande invalidez (subsídio por assistência de 3.ª pessoa).

Artigo 8.º

Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (a) referida no número 5 do artigo anterior faz-se no dia um de Janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

a) É unicamente considerado o tempo de trabalho prestado às empresas ou a outras entidades ou serviços que nelas se fusionaram ou foram integrados ou transferidos, desde que tal fusão, integração ou transferência tenha ocorrido até à data de entrada em vigor do presente ACT, salvo se diferentemente houver sido acordado;

b) Os períodos de trabalho a tempo parcial, quando os houver, serão reduzidos a períodos de trabalho a tempo inteiro, salvo se diferentemente houver sido acordado;

c) O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia um de Janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

Artigo 9.º

Limite do complemento atribuído pelas empresas

O valor da prestação do complemento atribuído na data da passagem à situação de invalidez, calculado nos termos do artigo 7.º, não pode exceder 80 % da retribuição ilíquida efetivamente percebida pelo trabalhador no mês anterior ao da passagem a essa situação sem prejuízo do disposto no artigo 15.º

Artigo 10.º

Princípio geral de actualização do complemento da pensão por invalidez

1- O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de actualização, sempre que haja alterações da retribuição normal de carácter geral no âmbito da empresa.

2- Para efeitos do número anterior, nos casos em que tenham sido atribuídas, as parcelas referidas no número 4 do artigo 7.º são actualizadas anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 11.º

Regras para o cálculo da actualização do complemento da pensão por invalidez

1- Para efeito da atualização do valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa, considera-se que o valor total garantido se decompõe em três parcelas, X, Y, e Z, que têm, em cada momento em

que se verifique alteração da retribuição normal referida no artigo 9.º, os valores X1, Y1, e Z1, em que:

$X_1 = n \times R_b \times p$
$Y_1 = n \times R_{a1} \times p$
$Z_1 = n \times (R_{t1} + Rr_1) \times p$

2- Havendo alterações na retribuição base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor (X2) de tal maneira que:

$X_2 = n \times R_{b2} \times p$

em que:

$R_{b2} = R_{b1} + D R_b$

sendo D R_b o acréscimo da retribuição base igual ou mais próxima do valor R_{b1}.

3- Havendo alteração da retribuição por antiguidade, a parcela representada por Y1 varia segundo as regras definidas no número anterior e passa a ter o valor Y2.

4- A parcela Z1, quando exista, será reduzida sempre que haja aumento nas parcelas X1 e Y1, não podendo porém a sua redução exceder, de cada vez, metade do valor do aumento das referidas parcelas.

5- Para os demais efeitos a pensão por invalidez é indivisa, resultando o seu montante global dos valores atualizados de X, Y e Z, conforme as regras dos números anteriores.

Artigo 12.º

Princípio geral de recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento

Sempre que haja alteração da retribuição normal de carácter geral no âmbito da empresa, serão analisados os casos em que não foi atribuído inicialmente complemento por N x P_i ser maior que n x R x p, na fórmula do número 2 do artigo 7.º para o efeito da atribuição do complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

Artigo 13.º

Regras para o recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento

1- Para análise dos casos em que não foi atribuído complemento no momento da passagem à situação de invalidez, considera-se o valor da expressão n x R x p no mês anterior à passagem a essa situação e calcula-se o acréscimo que terá nos diversos momentos em que haja alteração da retribuição normal, seguindo as mesmas regras do artigo 11.º e considerando a mesma decomposição.

2- Logo que haja uma alteração que torne a expressão n x R x p maior que N x P_i começa a ser atribuído o respectivo complemento C_i conforme o previsto no artigo 7.º e seguintes.

3- Ainda que no primeiro recálculo e em alguns dos seguintes se verifique que não há motivo para atribuir complemento, os resultados obtidos devem ser mantidos até ser atribuído um complemento, uma vez que cada recálculo deve basear-se no anterior.

Artigo 14.º

Correcção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pela Segurança Social

1- Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pela Segurança Social, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela empresa será calculado conforme previsto nos artigos 7.º e seguintes.

2- Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total N x (Ci + Pi) recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80 % de n x R, conforme o definido no artigo 7.º

3- Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida, os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras actualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

Artigo 15.º

Pensão mínima

1- As empresas atribuem aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a n x R x 0,65, em que R tem o valor de 594,00 euros.

2- O valor de R é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

3- Ao pagamento do complemento anual previsto no número anterior é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

SECÇÃO II

Complemento de pensão de reforma por velhice

Artigo 16.º

Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento

1- O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinja a idade normal de acesso para o efeito prevista pela Segurança Social.

2- O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela segurança social.

3- A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respectivas condições de atribuição.

Artigo 17.º

Limite de permanência ao serviço

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer à Segurança Social a pensão de reforma por velhice, mas a

data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais que a idade normal de acesso à reforma por velhice.

2- A permanência ao serviço é porém permitida, para além da data referida no número anterior:

a) Se o trabalhador, ao atingir essa idade, não tiver ainda 30 anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do 1.º trimestre do ano em que o trabalhador atinja 30 anos de antiguidade ou o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade, se este facto ocorrer antes daquela data.

b) Até à data estabelecida no acordo a que se refere o número 3 do artigo 16.º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade.

Artigo 18.º

Comunicação da passagem à situação de reforma

1- O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do número 1 do artigo 16.º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no número 1 do artigo 17.º, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respetivo requerimento à Segurança Social.

2- Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no número 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

Artigo 19.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão de reforma por velhice é atribuído com carácter vitalício a partir do dia um do mês seguinte àquele em que o trabalhador, por esse motivo, cesse a sua actividade na empresa e suspende-se sempre que seja suspensa a pensão concedida pela Segurança Social.

2- Ao pagamento do complemento de pensão de reforma por velhice é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

Artigo 20.º

Cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice e sua actualização

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa e a sua atualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 7.º a 13.º e no número 1 do artigo 14.º, em que:

C_i é substituído por C_V que representa o valor da prestação do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa;

Pi é substituído por Pv que representa o valor da prestação da pensão de reforma por velhice concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

Artigo 21.º

Pensão mínima

A pensão mínima de reforma por velhice determina-se de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

SECÇÃO III

Complemento de pensão de sobrevivência

Artigo 22.º

Titulares do direito à pensão de sobrevivência

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas empresas os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem a Segurança Social reconheça direito àquela pensão.

Artigo 23.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

2- O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pela Segurança Social, a respetiva pensão.

3- O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que a Segurança Social considere extinta a respetiva pensão, mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pela Segurança Social.

4- Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

Artigo 24.º

Cálculo do complemento atribuído pelas empresas

1- O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas empresas é calculado pela seguinte fórmula:

$C_S = p \times (C+P) - P_S$

sempre que p x (C+P) for maior que P_S e em que:

C_S representa o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;

p representa uma percentagem definida no número 2 deste artigo;

C representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista,

P representa o valor de cada prestação da pensão concedida pela Segurança Social ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P_S representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

2- A percentagem (p) referida no número anterior tem os seguintes valores:

60 % para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivo;

20 %, 30 % ou 40 % para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60 %, 70 % ou 80 % para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60 %, 70 % ou 80 % para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data da morte do trabalhador ou pensionista confiram direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.

3- Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

4- O complemento da pensão de sobrevivência por parte das empresas fica limitado às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Fevereiro, deixando de se aplicar quando a segurança social iguale os complementos a cargo das empresas ou extinga a atribuição da pensão de sobrevivência.

Artigo 25.º

Actualização dos complementos da pensão de sobrevivência

1- Sempre que haja alteração da retribuição normal de carácter geral no âmbito da empresa, os valores de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência serão atualizados como consequência da atualização do valor de C, na fórmula do número 1 do artigo 24.º

2- É aplicável, com as necessárias adaptações, ao complemento da pensão de sobrevivência o estabelecido nos artigos 12.º a 14.º

Artigo 26.º

Pensão mínima

1- As empresas atribuem ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 22.º, um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

Artigo 27.º

Complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente ou doença profissional

O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional será calculado pela seguinte fórmula:

$N \times C_S = n \times R \times p - N \times P_S$

em que:

C_S, p e P_S têm os valores do número 1 do artigo 24.º;

R representa 80 % do valor da retribuição definida nos números 3 e 4 do artigo 7.º;

N e n têm os valores do número 2 do artigo 7.º

Artigo 28.º

Pensão supletiva de sobrevivência

Sempre que o falecimento do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 22.º

Artigo 29.º

Montante da pensão supletiva de sobrevivência

A pensão supletiva de sobrevivência referida no artigo anterior será igual à soma da pensão de sobrevivência com o complemento a que teriam direito os sobreviventes se se tivesse completado, nessa data, o prazo de garantia.

Artigo 30.º

Processo para atribuição da pensão supletiva

1- A atribuição da pensão supletiva de sobrevivência prevista no artigo anterior depende de requerimento do sobrevivente ou sobreviventes interessados, dirigido à empresa e instruído com certidão de óbito do trabalhador falecido e com os documentos que provem a qualidade de titular ou titulares exclusivos do direito à pensão.

2- O requerimento a que se refere o número anterior será apresentado no prazo de um ano, sob pena de caducidade do direito.

Artigo 31.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento da pensão supletiva de sobrevivência

1- A pensão supletiva de sobrevivência é atribuída a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador.

2- À suspensão e extinção da pensão supletiva aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos números 2 e 3 do artigo 23.º

3- É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no número 3 do artigo 6.º

Artigo 32.º

Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

1- O valor de cada prestação da pensão supletiva de sobre-

vivência é calculado pela seguinte fórmula:

$S = p \times (C+P)$

em que:

S representa o valor de cada prestação da pensão supletiva;

p representa a percentagem referida no artigo 24.º;

C representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela empresa se a Segurança Social concedesse pensão de sobrevivência;

P representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pela Segurança Social se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

2- A pensão supletiva de sobrevivência por parte das empresas fica limitado às responsabilidades que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Fevereiro.

Artigo 33.º

Actualização da pensão supletiva de sobrevivência

É aplicável à atualização da pensão supletiva de sobrevivência o disposto no artigo 25.º, tendo em consideração que C e P têm os valores indicados no artigo anterior.

Artigo 34.º

Pensão supletiva mínima

A pensão supletiva mínima é igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio por morte

Artigo 35.º

Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte

1- Têm direito ao complemento do subsídio por morte, atribuído pelas empresas, os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, dos reformados antecipadamente ou dos pensionistas por invalidez ou por velhice falecidos, a quem a Segurança Social concede tal subsídio.

2- Sempre que haja mais que um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de previdência.

3- O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

Artigo 36.º

Cálculo do complemento

O complemento do subsídio por morte atribuído pela empresa é calculado pela fórmula seguinte:

$C_m = 14 \times R - M$

em que:

C_m representa o valor do complemento do subsídio atribuído pela empresa;

R representa:

– No caso de morte de trabalhador do quadro do pessoal permanente: a retribuição do mês anterior ao da morte do trabalhador, integrada pelo valor ilíquido das parcelas constantes no número 2 do artigo 7.º;

– No caso de morte de trabalhador na situação de antecipação à pré-reforma: a retribuição do mês anterior ao da morte;

– No caso de morte de pensionista[2]: a retribuição teórica que, no mês em que se verificou a morte, servia de base ao cálculo da respetiva pensão;

M representa o subsídio por morte concedido pela Segurança Social, nos termos do Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de Outubro.

CAPÍTULO III

Benefícios imediatos

SECÇÃO I

Complemento do subsídio de doença

Artigo 37.º

Complemento atribuído pela empresa

1- A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pela Segurança Social.

2- A situação de doença deve ser participada à empresa, salvo impedimento ou justificação plausível, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.

3- O complemento do subsídio de doença é garantido pelas empresas nas condições, limites e montantes praticados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale o complemento ou extinga o benefício.

Artigo 38.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento do subsídio na doença atribuído pela Empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$C_d = R_1 - S_d$

em que:

C_d representa o complemento atribuído pela empresa;

R_1 representa a retribuição líquida de impostos e descontos oficiais processados pela empresa e as prestações com carácter remuneratório que sejam de manter durante o período de doença por força deste ACT, mesmo que sobre elas não incidam tais descontos;

S_d representa o subsídio na doença que seria concedido pela Segurança Social nos termos do Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril.

[2] Cfr. definição constante na alínea *d)* do artigo 2.º, do anexo VIII do ACT.

Artigo 39.º

Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1- O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pela Segurança Social.

2- O complemento a que se refere o número anterior cessa nos mesmos casos em que a Segurança Social faça cessar o benefício correspondente e ainda sempre que o trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, se oponha à realização de inspecção médica promovida pela empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspecção médica não confirme a doença.

3- No caso da inspecção médica referida no número anterior não confirmar a doença, pode o trabalhador exigir um novo exame, por uma junta médica de que faça parte um médico de sua escolha.

4- A junta médica referida no número anterior terá que ser requerida no prazo máximo de três dias úteis a partir do conhecimento do resultado da inspecção médica e deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias úteis, contados da recepção do requerimento do trabalhador.

5- O trabalhador requerente indicará, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data do requerimento, o médico de sua escolha, ficando os honorários deste de conta da empresa, se a junta confirmar a doença e de conta do trabalhador, no caso contrário.

Artigo 40.º

Subsídio supletivo de doença

Sempre que a doença do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de protecção social na eventualidade de doença e ainda nos primeiros dias da baixa, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio na doença.

Artigo 41.º

Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 38.º

Artigo 42.º

Pagamento e cessação do subsídio supletivo

O pagamento do subsídio supletivo na doença é feito com o da retribuição mensal e a sua atribuição cessa nos casos previstos no número 2 do artigo 39.º

SECÇÃO II

Complemento do subsídio parental inicial

Artigo 43.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

Artigo 44.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído pela empresa é calculado pela fórmula do artigo 38.º em que C_d é substituído por C_{pi} e S_d é substituído por S_{pi} sendo:

C_{pi} o complemento do subsídio parental inicial atribuído pela empresa;

S_{pi} o subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

Artigo 45.º

Início e duração do complemento

1- O complemento do subsídio parental inicial é atribuído quando e enquanto a Segurança Social conceder e mantiver o correspondente subsídio.

2- O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

Artigo 46.º

Subsídio supletivo parental inicial

Sempre que o parto ocorra antes de cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de protecção social relativo à parentalidade, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio parental inicial.

Artigo 47.º

Montante do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial tem o valor de R1 da fórmula do artigo 38.º nos termos definidos pelo artigo 44.º

Artigo 48.º

Início e duração do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial é atribuído a partir do primeiro dia em que a trabalhadora ou o trabalhador inicia o período de licença parental inicial e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.

SECÇÃO III

Complemento do subsídio por descendentes deficientes

Artigo 49.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, reformados antecipadamente e pensionistas, um complemento do abono de família a crianças e jovens bonificado por deficiência, assim como do subsídio mensal vitalício, da pensão social e da pensão de invalidez do regime não contributivo, nos casos em que a sua atribuição decorre da situação de deficiência, nas condições em que a Segurança Social concede tais benefícios.

Artigo 50.º

Cálculo do complemento

1- O complemento referido no artigo anterior é calculado pela seguinte fórmula:

$C_{dd} = p \times R_m - S_{dd}$

em que:

C_{dd} representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela empresa;

p é igual a:

0,16 - para descendentes deficientes até aos 14 anos de idade;

0,24 - para descendentes deficientes dos 14 anos aos 18 anos de idade;

0,32 - para descendentes deficientes dos 18 anos aos 24 anos de idade;

0,42 - para descendentes deficientes com mais de 24 anos de idade.

R_m tem o valor de 504,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

S_{dd} representa o abono complementar a crianças e jovens deficientes ou o subsídio mensal vitalício concedidos pela Segurança Social.

2- Quando da aplicação da fórmula do número anterior resultar redução do complemento atribuído, este mantém-se enquanto a fórmula não for revista.

Artigo 51.º

Início, suspensão e pagamento do complemento

1- O complemento dos subsídios por descendentes deficientes atribuído pela empresa tem o seu início e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime geral da Segurança Social.

2- O pagamento deste complemento é feito com o da retribuição ou pensão.

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio de funeral

Artigo 52.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui um complemento do subsídio de funeral aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, pensionistas ou familiares de uns e de outros, nos casos e condições em que a Segurança Social lhe conceda tal benefício.

Artigo 53.º

Cálculo do complemento

1- O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$C_f = 0,5\ R\ m - S_f$

em que:

C_f representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa;

R_m representa o valor de 504,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

S_f representa o subsídio de funeral concedido pela Segurança Social.

2- Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pela Segurança Social com o complemento atribuído pelas empresas, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efectuadas.

CAPÍTULO IV

Adiantamento dos benefícios concedidos pela segurança social e dos complementos atribuídos pelas empresas

Artigo 54.º

Adiantamento feito pelas empresas

1- As empresas adiantam o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos seguintes benefícios diferidos concedidos pela Segurança Social e respectivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento e desde que os procedimentos da Segurança Social e da empresa permitam garantir o seu efectivo controlo.

Artigo 55.º

Reembolso dos benefícios adiantados

1- Os requerentes a quem a empresa, nos termos do artigo anterior, tenha adiantado o pagamento dos benefícios aí referidos, obrigam-se a reembolsar a empresa da quantia por esta adiantada, a esse título.

2- O reembolso a que se refere o número anterior terá lugar no mês seguinte ao do pagamento pela Segurança Social dos respectivos benefícios.

CAPÍTULO V

Deveres dos beneficiários

Artigo 56.º

Dever de informação

1- Os beneficiários dos complementos dos benefícios da Segurança Social previstos neste anexo VII devem apresentar toda a informação necessária ao calculo dos referidos complementos, nomeadamente as retribuições de referência da sua carreira contributiva que permitam efectuar o cálculo da pensão de reforma nos termos das normas indicadas.

2- A não apresentação atempada da informação que as em-

presas venham a solicitar, implica a suspensão do pagamento dos complementos assegurados pelas empresas por impossibilidade do seu cálculo.

ANEXO VIII

Saúde

(Cláusula 119.ª, número 3 do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas mantêm um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou pelos subsistemas de saúde e com o âmbito pessoal previsto no presente anexo.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos do presente anexo entende-se por:

a) Beneficiário - Beneficiário titular, beneficiário não titular e pensionista de sobrevivência;

b) Beneficiário não titular - cônjuge ou equiparado, nos termos da lei, de beneficiário titular; descendentes ou equiparados do beneficiário titular que satisfaçam as condições previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício; ascendentes ou equiparados de beneficiário titular, a seu cargo ou que recebam «Pensão social» ou «Pensão do regime especial das actividades agrícolas» e relativamente aos quais o beneficiário titular tenha solicitado a extensão da utilização do esquema complementar previsto no presente anexo;

c) Beneficiário titular - Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas outorgantes do ACT identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT, bem como os trabalhadores daquelas mesmas empresas que, àquela data, estejam em situação de antecipação à pré-reforma, de pré-reforma, de pensionista, ou de pensionista de sobrevivência;

d) Pensionista - Pessoa que quando passou à situação de reformado por velhice ou invalidez integrava o quadro do pessoal permanente de uma das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT;

e) Pensionista de sobrevivência - Cônjuge ou equiparado ou descendente de beneficiário titular com direito a pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social por morte daquele;

f) Subsistema de saúde - Estrutura, criada por lei ou convenção, para protecção na doença de certo grupo de beneficiários determinado em função da sua actividade profissional;

g) Tabela de actos médicos - Tabela que define os valores máximos de comparticipação do esquema complementar;

h) Uso parcial - Comparticipação parcial, nos termos previstos no artigo 4.º, número 8 do presente anexo, dos encargos referentes a beneficiários não titulares, beneficiários directos de um subsistema de saúde;

i) Uso total - Acesso ao conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos nos termos do presente anexo.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pelas empresas compreende o acesso a um conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos dos beneficiários cobrindo as seguintes áreas:

– clínica geral;
– especialidades;
– exames auxiliares de diagnóstico;
– enfermagem;
– medicamentos e apósitos;
– alimentação na primeira infância;
– próteses e ortóteses;
– terapêuticas especiais;
– assistência hospitalar.

Artigo 4.º

Âmbito pessoal e utilização do esquema complementar

1- Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pelas empresas, como beneficiários titulares:

a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT;

b) Os trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT que na data referida na alínea anterior se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

c) Os trabalhadores referidos na alínea *a)* que passem à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

d) Os trabalhadores referidos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* que passem à situação de pensionistas;

e) Os pensionistas existentes à data de entrada em vigor do presente ACT, que quando passaram a tal situação eram trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT.

2- Têm igualmente direito a utilizar o presente esquema complementar os pensionistas de sobrevivência actuais e futuros de qualquer dos beneficiários titulares referidos no número 1.

3- Podem também usufruir do esquema complementar, na qualidade de beneficiários não titulares, por solicitação expressa do respectivo beneficiário titular, as pessoas nas seguintes situações:

a) Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei em vigor, actuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1;

b) Descendentes ou equiparados, actuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1, que satisfaçam as condições específicas previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício;

c) Ascendentes ou equiparados, dos beneficiários titulares referidos no número 1, a seu cargo ou que recebam «Pensão social» ou «Pensão do regime especial das actividades agrícolas» e que à data de entrada em vigor do presente ACT, já beneficiassem do esquema complementar previsto neste anexo VIII.

4- A utilização do esquema complementar assegurado pelas empresas é de:

a) Uso total para os beneficiários que sejam beneficiários do regime geral da Segurança Social;

b) Uso parcial para os pensionistas de sobrevivência e para os beneficiários não titulares que sejam beneficiários directos de subsistemas de saúde, excepto na assistência médica de clínica geral relativamente à qual têm utilização total.

5- O beneficiário titular só pode solicitar e manter a utilização do esquema complementar em relação a uma só pessoa, nos casos previstos na alínea *a)* do número 3.

6- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o beneficiário titular expressamente o solicite, deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou equiparado nos termos da lei.

7- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do beneficiário titular, os descendentes e os ascendentes do ex-cônjuge ou cônjuge deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde.

8- Aos beneficiários referidos na alínea *b)* do número 4, do presente artigo, beneficiários directos de um subsistema de saúde, só serão comparticipadas as diferenças, quando positivas, entre as prestações previstas no presente esquema complementar e as comparticipações correspondentes desse subsistema, desde que apresente documentação comprovativa da atribuição da comparticipação em causa, não podendo em qualquer caso a comparticipação da diferença ser superior à devida aos beneficiários que beneficiem do regime geral de Segurança Social.

9- A utilização complementar do presente esquema pelos beneficiários referidos na alínea *b)* do número 4 do presente artigo só poderá ser alterada se a sua qualidade de beneficiário de um subsistema de saúde não tiver sido modificada por sua iniciativa.

CAPÍTULO II

Assistência médica

Artigo 5.º

Consultas de clínica geral

1- As consultas médicas de clínica geral são efectuadas nos postos do SNS, nos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar ou nos consultórios médicos contratados.

2- Os postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar são preferenciais nas zonas de influência dos locais onde existam.

3- Pode ser comparticipada a prestação de serviços médicos de clínica geral privada em situações de manifesta impossibilidade, devidamente comprovada, de recorrer aos serviços referidos no número anterior.

Artigo 6.º

Consultas médicas de especialidades

1- As consultas médicas de especialidades só podem ser efectuadas por indicação do médico assistente.

2- As consultas médicas de especialidades são efectuadas pelos médicos especialistas do SNS ou contratados.

3- Os beneficiários podem recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de pediatria, psiquiatria, ginecologia, obstetrícia e estomatologia.

4- Só é permitido o recurso a médicos de especialidade de clínica privada em situações de urgência, sempre que não existam médicos nos termos do número 2, ou na impossibilidade comprovada de recurso aos mesmos em tempo útil, sendo comparticipada a prestação até ao limite fixado na tabela de actos médicos.

5- O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria, sendo comparticipada a correspondente prestação até ao limite fixado na tabela de actos médicos.

Artigo 7.º

Exames auxiliares de diagnóstico

1- Os exames auxiliares de diagnóstico, são requisitados pelo médico assistente.

2- Os exames auxiliares de diagnóstico são realizados:

a) Pelo SNS ou entidades por este convencionadas;

b) Por entidades contratadas quando não seja possível o recurso, em tempo útil, ao SNS ou a entidades por este convencionadas, sob prévia autorização da direcção médica do prestador.

Artigo 8.º

Assistência de enfermagem

1- A assistência de enfermagem é prestada pelo pessoal de enfermagem do SNS ou dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar.

2- Por indicação médica e autorização da direcção médica do prestador, é comparticipado o recurso a enfermagem ao domicílio, nas condições especificadas na tabela de actos médicos.

CAPÍTULO III

Assistência medicamentosa

Artigo 9.º

Comparticipação nos medicamentos e apósitos

1- Só há comparticipação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos e desde que sejam comparticipados pelo SNS.

2- Serão aceites prescrições efectuadas por médicos de clínica privada, nos casos previstos neste anexo.

CAPÍTULO IV

Alimentação na primeira infância

Artigo 10.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1- É comparticipada a alimentação na primeira infância durante os primeiros 12 meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal com o valor previsto no anexo V do ACT.

2- Em casos especiais, confirmados pela direcção médica do prestador, a verba mensal referida no número anterior pode ser atribuída por período mais alargado.

CAPÍTULO V

Próteses e ortóteses

Artigo 11.º

Comparticipação no custo de próteses e ortóteses

1- É comparticipado o custo de próteses e ortóteses dentárias, visuais, auditivas e ortopédicas prescritas pelos médicos cuja consulta se prevê neste anexo.

2- Em casos especiais, haverá comparticipação nos encargos dos beneficiários em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, quando prescritas por médicos do SNS ou por médicos expressamente disponibilizados para o efeito, desde que sejam comparticipados pelo SNS.

CAPÍTULO VI

Terapêuticas especiais

Artigo 12.º

Terapêuticas especiais

1- É comparticipada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como, em casos excepcionais devidamente justificados, massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos do SNS ou por médicos contratados.

2- A aplicação das terapêuticas especiais referidas no número anterior é feita no SNS ou em serviços convencionados pelo SNS ou, quando tal não for possível, em serviços médicos disponibilizados, neste último caso, sob autorização prévia da direcção médica do prestador.

CAPÍTULO VII

Assistência hospitalar

Artigo 13.º

Assistência hospitalar

1- Os processos de internamento, intervenções cirúrgicas e outras formas de assistência hospitalar, são desencadeados nos serviços médicos do prestador ou nos centros de saúde do SNS, sendo efectuados via SNS ou seus convencionados.

2- Quando não for possível o recurso ao SNS ou seus convencionados, em termos de intervenções programadas, estas serão efectuadas por entidades contratadas ou por recurso do utente a outras entidades privadas, desde que previamente autorizadas pela direcção médica do prestador.

3- Nos casos referidos no número 2, quando previamente autorizados, são comparticipados os custos de internamento hospitalar e as despesas de anestesias, medicamentos, sala de operações, meios auxiliares de diagnóstico, apósitos e materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas.

4- O presente esquema de saúde não contempla situações de urgência.

CAPÍTULO VIII

Assistência médica no estrangeiro

Artigo 14.º

Assistência médica no estrangeiro

1- O esquema complementar não contempla a assistência em viagem no estrangeiro.

2- São comparticipadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a prescrição seja previamente aprovada e comparticipada pelo SNS.

3- A assistência médica no estrangeiro, em situações não comparticipadas pelo SNS, poderá também ser comparticipada, sob prévia autorização, até ao limite do valor de intervenção previsto no presente esquema complementar, em Portugal, não abrangendo as despesas de deslocação.

CAPÍTULO IX

Deslocações e acompanhantes

Artigo 15.º

Deslocações para consulta de especialidade, exames ou terapêuticas especiais

1- As despesas de transporte comprovadamente efectuadas quer como beneficiário quer como acompanhante para efeitos de consultas de especialidades para além de 30 km, contados a partir dos limites da localidade onde se situe a área da sua residência por não existir a possibilidade de acesso, devidamente comprovada, aos requeridos cuidados são comparticipadas em 85 % do valor das despesas em transporte colectivo público rodoviário ou ferroviário, até ao local mais próximo, de prestação do SNS, seus convencionados ou de médicos contratados.

2- As despesas de transporte relativas ao acompanhante só são suportadas nos termos do número anterior quando razões de idade ou do estado de saúde do beneficiário justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efectuadas pelo acompanhante de menor de 16 anos.

3- O reembolso das despesas que não forem documentadas fica sujeito a tributação fiscal e parafiscal, nos termos da lei.

Artigo 16.º

Estadia

1- Sempre que razões de idade, estado clínico dos beneficiários, tipo de intervenção ou exame justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa comparticipa nas respectivas despesas de estadia, mediante autorização prévia da direcção médica do prestador, não carecendo de autorização as relativas a acompanhante de menor de 16 anos.

2- As despesas de estadia para consulta de especialidade ou tratamentos quer como beneficiário quer como acompanhante são comparticipadas, de acordo com as tabelas de ajudas de custo, nos casos em que no mesmo dia não seja possível o regresso em transporte colectivo público, rodoviário ou ferroviário, nos seguintes termos:

a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;

b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos restantes casos.

3- Para o caso de internamento autorizado no estrangeiro, a comparticipação das empresas segue os princípios definidos, com as necessárias adaptações.

4- Constitui encargo dos beneficiários o pagamento das despesas resultantes do referido nos número 1, número 2 e número 3, sujeitas a comparticipação posterior por pedido de reembolso nas condições autorizadas, e dependentes de que obtenham dos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas.

Artigo 17.º

Situações especiais

1- Nos casos em que a aplicação das terapêuticas especiais implique grande deslocação do doente será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respectivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo em vigor, considerando as respectivas percentagens quando aplicáveis.

2- Nos casos em que o beneficiário tenha de se deslocar para tratamentos, nomeadamente de quimioterapia, hemodiálise, medicina física de reabilitação consequente de intervenção cirúrgica ou em casos especiais em que tal seja imprescindível para este tipo de actos a comparticipação será de 100 % das despesas do transporte adequado e necessário, desde que não seja possível o recurso ao SNS.

3- Poderão ser comparticipadas, mediante autorização prévia, da direcção médica do prestador, as despesas de deslocação e/ou estadia de um acompanhante, sempre que razões de idade ou do estado clínico dos beneficiários justifiquem a necessidade de tal acompanhamento.

CAPÍTULO X

Exclusões e limites de comparticipação

Artigo 18.º

Exclusões - Princípio geral

1- Em regra, o esquema complementar proporcionado pelas empresas não comparticipa nas despesas resultantes de actos clínicos, medicamentosos ou de apoio não comparticipados pelo SNS.

2- Excluem-se expressamente da comparticipação do esquema complementar:

a) Os acidentes de trabalho;

b) As doenças ou ferimentos que resultem de actos ilícitos, actos dolosos ou gravemente culposos, por intervenção voluntária do utente em duelos ou rixas ou actos de alteração da ordem pública;

c) A interrupção de gravidez fora das circunstâncias que a tornam não punível;

d) As correcções estéticas, excepto se visarem a reconstituição funcional;

e) Tratamento cirúrgico da roncopatia;

f) Assistência e tratamento hospitalar por razões de carácter social;

g) Doenças e ferimentos contraídos na prática de desportos fora das actividades desportivas proporcionadas directa ou indirectamente pelas empresas;

h) Acidentes e doenças profissionais, no exercício de actividades remuneradas ao serviço de outra entidade;

i) Despesas com actos médicos ou outros que não sejam clinicamente necessários;

j) Acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios.

3- Salvo o previsto no artigo 10.º, não há comparticipação no custo de produtos alimentares e dietéticos, dentífricos, cosméticos, tónicos capilares e produtos afins, assim como não são comparticipadas as despesas relativas a material de

pensos e antissépticos locais, excepto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar, médicos contratados ou pelo SNS.

CAPÍTULO XI

Comparticipação nos custos

Artigo 19.º

Custos elegíveis

1- São elegíveis para o cálculo da comparticipação dos beneficiários, os custos totais de saúde.

2- Por custos totais entende-se os custos médicos com clínica geral e especialidades, enfermagem, internamentos, cirurgias, partos, exames auxiliares de diagnóstico, próteses e ortóteses, medicamentos, terapêuticas especiais, custos com o pessoal afecto aos cuidados de saúde, ao administrativo, ao atendimento e gestão, bem como os encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar.

3- A percentagem do crescimento anual dos encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar, internos ao Grupo, Holding, DSI, EDP Valor, como os externos especializados de apoio à gestão, fica limitada ao IPC do ano.

Artigo 20.º

Forma de comparticipação dos beneficiários

1- A comparticipação dos beneficiários será assegurada por:

a) Uma contribuição mensal dos beneficiários titulares - Mútua;

b) Um co-pagamento a suportar pelos beneficiários aquando do acesso a certos benefícios.

2- A contribuição mensal dos beneficiários titulares será responsável pelo pagamento dos custos elegíveis apurados nos termos do artigo 19.º, com exceção dos custos com medicamentos e apósitos e consultas de especialidade, custos estes que serão objeto de co-pagamento pelos beneficiários no ato.

Artigo 21.º

Contribuição mensal dos beneficiários titulares

O valor total global anual a suportar pelos beneficiários titulares será de 24 % dos custos referidos no número 2 do artigo anterior.

Artigo 22.º

Contribuição mensal - Taxa de esforço

1- Cada beneficiário titular comparticipará no presente esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste anexo, com uma contribuição mensal calculada na base de taxa de esforço nos custos da seguinte forma:

a) Taxa de esforço 0 - Para os pensionistas cuja pensão total (C+P) seja inferior a 50 % do montante da base de retribuição 03;

b) Taxa de esforço 1 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % do montante da base de retribuição 03 e inferior ao montante da base de retribuição 08;

c) Taxa de Esforço 1,5 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante da base de retribuição 08 e inferior ao montante da base de retribuição 15;

d) Taxa de esforço 2 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior à base de retribuição 15.

2- A taxa de esforço representa a comparticipação unitária nos custos, apurada em função da distribuição dos beneficiários titulares pelos escalões de retribuição normal ou pensão total, referidos no número anterior, segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Taxa de esforço} = \frac{\text{(custos anuais referidos no número 2 do artigo 21.º}}{[(1\times a)+(1{,}5\times b)+(2\times c)]\times 14)}$$

Em que: a - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % do montante da base de retribuição 03 e inferior ao montante da base de retribuição 08;

b - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante da base de retribuição 08 e inferior ao montante da base de retribuição 15;

c - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior à base de retribuição 15.

3- O pagamento das contribuições referidas no número 1 será efectuado por dedução, consoante o caso aplicável, na retribuição, na prestação de antecipação à pré-reforma, na prestação de pré-reforma ou no valor garantido pelas empresas quando pensionista.

4- Não sendo possível a forma de pagamento prevista no número anterior, será o mesmo efectuado através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo.

Artigo 23.º

Co-pagamento

1- Os beneficiários suportarão directamente, por co-pagamento no acesso aos seguintes benefícios, a percentagem do seu custo a seguir indicada:

a) Medicamentos e apósitos: 22,5 %;

b) Consultas de especialidade: 24 %.

2- O co-pagamento de medicamentos e apósitos terá o valor de 20 % até 31 de Dezembro de 2016.

CAPÍTULO XII

Encargos dos beneficiários

Artigo 24.º

Encargos dos beneficiários

Constitui encargo dos beneficiários:

a) O pagamento das taxas fixadas pelo SNS;

b) A comparticipação mensal dos beneficiários titulares - Mútua;

c) O co-pagamento dos custos incorridos directamente pelos beneficiários, com medicamentos e consultas de especialidade;

d) Os montantes que excedam a comparticipação das empresas, estabelecidos neste anexo, ou na tabela de actos médicos;

e) Outros excedentes e consumos não ligados ao acto clínico (a liquidar directamente pelo beneficiário).

CAPÍTULO XIII

Deveres dos beneficiários

Artigo 25.º

Deveres dos beneficiários

1- É dever do beneficiário titular liquidar, por meio de desconto, no caso de trabalhador, no respectivo vencimento, no caso de trabalhador em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma na prestação que a esse titulo receber, ou no caso de pensionista ou pensionista de sobrevivência na respectiva pensão, e caso não seja possível, através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo:

a) As taxas moderadoras fixadas pelo SNS, próprias e do agregado familiar;

b) A comparticipação mensal do beneficiário titular - Mútua;

c) Os montantes que excedam a comparticipação das empresas, estabelecidos neste anexo ou na tabela de actos médicos.

2- É dever do beneficiário proceder ao pagamento directo e no acto de todas as despesas de índole pessoal ou sem comparticipação, em que tenha incorrido.

3- Nas consultas de especialidades, elementos auxiliares de diagnóstico, terapêuticas especiais e nas restantes situações em que haja comparticipação do SNS, o beneficiário obriga-se a requerer a referida comparticipação, como requisito prévio à comparticipação do presente esquema complementar.

4- Poderá ser feita a compensação entre os débitos e os créditos dos beneficiários resultantes da utilização do presente esquema complementar.

5- O beneficiário titular deve comunicar, no prazo de 15 dias, as alterações que sejam susceptíveis de determinar a alteração da qualidade de beneficiário não titular ou alterar as condições de utilização do presente esquema.

CAPÍTULO XIV

Fiscalização e controlo

Artigo 26.º

Documentação comprovativa e realização de auditorias e inspecções

1- As empresas reservam-se no direito de, a todo o momento, exigir aos beneficiários documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspecções que entendam adequadas, com o objectivo de verificar a correcta utilização do presente esquema complementar.

2- O cartão de utente será fornecido gratuitamente, excepto na emissão de segunda via por causa imputável ao trabalhador, caso em que o trabalhador será responsável pelo pagamento de uma taxa no montante de 5,00 euros.

Artigo 27.º

Violação dos princípios ou disposições do presente anexo

1- Os beneficiários que, por actos ou omissões, a título de dolo ou negligência grave, violem os princípios ou disposições deste anexo, são obrigados ao reembolso das importâncias indevidamente dispendidas, sem prejuízo, quanto aos beneficiários titulares que sejam trabalhadores, de competente procedimento disciplinar.

2- Os beneficiários titulares e os pensionistas de sobrevivência são responsáveis pelo reembolso das importâncias indevidamente dispendidas com os respectivos beneficiários não titulares.

3- Aos beneficiários poderão ainda ser aplicadas, após prévia audição, as seguintes penalidades:

a) Suspensão parcial ou total das comparticipações, por período até 24 meses;

b) Perda definitiva das comparticipações ao beneficiário não titular.

4- Qualquer penalidade aplicada ao beneficiário titular acarreta as mesmas consequências para os restantes beneficiários que façam parte do seu agregado familiar, excepto os menores com idade inferior a 16 anos.

5- No caso previsto na alínea *a)* do número 3, o beneficiário titular mantém, durante o período de suspensão das comparticipações, a obrigação do pagamento das contribuições mensais consignadas no artigo 22.º do presente anexo.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Artigo 28.º

Indeferimento de comparticipação

Sempre que ocorra indeferimento de comparticipação, será dado conhecimento, por escrito, ao beneficiário titular dos fundamentos da recusa.

Artigo 29.º

Responsabilidades futuras

1- As empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) nos termos deste anexo VIII, nas condições e limites acordados, enquanto se mantiverem os termos do acordo de cooperação EDP/Ministério da Saúde.

2- No caso de se verificar a alteração do enquadramento legal conferido à EDP pelo acordo de cooperação EDP/Ministério da Saúde, as partes comprometem-se a encetar de imediato negociações tendo por objectivo proceder à adaptação do presente anexo às novas circunstâncias, ficando os custos a suportar pelas empresas limitados ao custo anual por estas incorrido no ano civil anterior ao da alteração do mencionado enquadramento legal, assegurando as empresas a aplicação do disposto no presente anexo, nos termos atrás referidos, durante o período de um ano, salvo se entretanto for concluído novo acordo, situação em que o mesmo passará a ser aplicado.

Artigo 30.º

Comissão de Acompanhamento do Esquema de Saúde

1- Com o objectivo de acompanhar o cumprimento do esquema complementar de saúde constante do presente anexo, será constituida pelas associações sindicais outorgantes uma comissão de acompanhamento com carácter consultivo.

2- A comissão de acompanhamento terá como actividades:

a) Analisar a informação sobre a oferta médica do prestador do esquema de saúde;

b) Verificar o cumprimento do dever de informação aos beneficiários pelo prestador do esquema de saúde;

c) Pronunciar-se sobre a tabela de actos médicos;

d) Receber informação periódica da evolução dos custos e sua estrutura;

e) Analisar o cumprimento dos indicadores de qualidade fixados ao prestador;

f) Emitir parecer prévio, por escrito, da aplicação anual do cálculo da comparticipação mensal dos beneficiários titulares;

g) Emitir parecer prévio, por escrito, na aplicação das penalidades previstas no artigo 28.º deste anexo;

h) Formular propostas nas actividades referidas nas alíneas anteriores.

3- Os pareceres prévios terão de ser emitidos no prazo de 15 dias contados da sua solicitação.

4- A comissão de acompanhamento referida no número 1 será constituída por dois membros escolhidos pelas duas associações sindicais outorgantes com maior representatividade sindical no computo das empresas outorgantes.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, os outorgantes reconhecem que, tendo em conta a filiação sindical existente à data da celebração do presente ACT, caberá às associações sindicais com maior representatividade proceder à comunicação às empresas outorgantes ou ao serviço por estas indicado, dos membros da comissão de acompanhamento.

6- Os outorgantes do ACT obrigam-se a informar-se mutuamente de eventual alteração relevante da representatividade sindical nas empresas, caso a mesma implique o reajustamento da composição da comissão de acompanhamento.

7- Caberá aos membros da comissão de acompanhamento acordar entre si as regras de funcionamento da comissão.

8- Os membros da comissão estão sujeitos aos deveres de confidencialidade nos termos legalmente previstos para os membros de estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

9- A comissão de acompanhamento, no quadro da sua actividade, reunirá, com os representantes das empresas indicados para o efeito, com uma periodicidade trimestral.

10- A comissão de acompanhamento deverá manter as associações sindicais outorgantes do presente acordo regularmente informadas sobre a sua atividade.

ANEXO IX

Plano social EDP Flex (Cláusula 102.ª do ACT)

Artigo 1.º

Princípio geral

A empresa disponibiliza, com o âmbito pessoal previsto no artigo seguinte, um plano social, actualmente designado por «EDP Flex», que engloba um conjunto de benefícios de natureza social que visam preparar o futuro, prevenir e garantir a segurança do presente e viver o dia-a-dia.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal de aplicação

Têm direito a beneficiar do plano social EDP Flex os trabalhadores abrangidos pela cláusula 106.ª, número 2 do ACT, ou seja:

a) Trabalhadores admitidos, após a data de entrada em vigor do presente ACT, no quadro do pessoal permanente das seguintes empresas:

– EDP Distribuição - Energia, SA;
– EDP - Gestão da Produção de Energia, SA;
– Sãvida - Medicina Apoiada, SA;
– Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA;
– EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA;
– EDP - Imobiliária e Participações, SA;
– EDP Renováveis Portugal, SA;
– EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA;
– EDP - Soluções Comerciais, SA.

b) Trabalhadores que integrem o quadro de pessoal permanente das seguintes empresas:

– EDP - Energias de Portugal, SA;
– EDP - Estudos e Consultoria, SA;
– EDP Inovação, SA;
– EDP Serviço Universal, SA;
– EDP Serviner - Serviços de Energia, SA;

– O e M SERVIÇOS - Operação e Manutenção Industrial, SA;
– TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, SA;
– EDP GÁS - SGPS, SA;
– EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA;
– PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA;
– EDP GÁS - Serviço Universal, SA;
– EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA;
– SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA;
– EDPR PT - Promoção e Operação, SA.

Artigo 3.º

Características do «EDP Flex»

1- O plano social EDP Flex tem duas componentes de benefícios distintas:

a) Componente fixa: benefícios não susceptíveis de alteração pelo trabalhador.

b) Componente flexível: benefícios cuja opção depende da vontade do trabalhador.

2- Alguns dos benefícios do «EDP Flex» podem ser extensíveis ao cônjuge e aos descendentes do trabalhador**.**

Artigo 4.º

Componente fixa

A componente fixa do «EDP Flex» é constituída por:

1- Plano de pensões de contribuição definida, em que a empresa garante uma taxa de contribuição mensal igual a 3 % do «salário de referência» do trabalhador para um fundo de pensões. A contribuição da empresa pode ser acrescida de mais 1 % se o trabalhador também comparticipar com 2 % ou mais da sua retribuição, com um limite máximo de 10 %;

2- Seguro de vida;

3- Seguro de acidentes pessoais;

4- Seguro de saúde, em que a empresa comparticipa 90 % no prémio do anual do seguro base do trabalhador e 50 % no prémio anual do seguro de saúde base do conjuge e descendentes;

5- Plano de electricidade.

Artigo 5.º

Componente flexível

1- A componente flexível do «EDP Flex» compreende a disponibilização por parte da empresa de um valor correspondente a 5 % do «salário de referência» do trabalhador a título de «créditos flex», para aplicação em benefícios diversos.

2- O limite mínimo anual dos «créditos flex» por trabalhador é de 900,00 euros.

3- Para a aplicação dos «créditos flex», o trabalhador dispõe de um conjunto de benefícios a optar que incluem, nomeadamente: passe social, creches, infantários, escolas, formação profissional, seguros de vida, acidentes pessoais e plano de pensões.

4- A não utilização pelo trabalhador de todo ou parte dos créditos flex disponibilizados pela empresa nos benefícios disponibilizados, implica que o valor não utilizado seja canalizado para o plano de pensões de contribuição definida do trabalhador.

Artigo 6.º

Salário de referência

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por «salário de referência» a retribuição base acrescida de outras prestações com carácter de retribuição.

Artigo 7.º

Gestão do «EDP Flex»

1- O trabalhador é o decisor único na construção do pacote de benefícios que, em cada momento, considera mais adequado.

2- Os benefícios previstos no «EDP Flex» são garantidos por prestadores externos e, como tal, podem vir a ser modificados por alteração do seu valor em mercado.

3- A empresa fará a divulgação detalhada do «EDP Flex» sempre que se registem alterações.

Lisboa, 25 de Julho de 2014.

Pela empresa:

EDP - Energias de Portugal SA, na qualidade de presidente e Administrador,

António Luís Guerra Nunes Mexia.
António Manuel Barreto Pita de Abreu.

Pelas empresas:

EDP Distribuição - Energia, SA; EDP - Gestão da Produção de Energia, SA; Sãvida - Medicina Apoiada, SA; Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA; EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA; EDP - Imobiliária e Participações, SA; EDP Renováveis Portugal, SA; EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA; EDP - Soluções Comerciais, SA; EDP - Estudos e Consultoria, SA; EDP Inovação, SA; EDP Serviço Universal, SA; EDP Serviner - Serviços de Energia, SA; O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA; TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA; EDP GÁS - SGPS, SA; EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA; PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA; EDP GÁS - Serviço Universal, SA; EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA; SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA; EDPR PT - Promoção e Operação, SA, na qualidade de mandatários,

António Luís Guerra Nunes Mexia.
António Manuel Barreto Pita de Abreu.

Pela

FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, por si em representação de:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do

Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;

– SIESI - Sindicatos das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas.

– FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

– FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

– FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, em representação de:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

– FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação de:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

– STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual.

– Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem.

– SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Daniel Ribeiro Padrão Sampaio, mandatário.
Luís Manuel Gomes Moreira, mandatário.
Egídio Azevedo Araújo Fernandes, mandatário.

Depositado em 26 de setembro de 2014, a fl. 161 do livro n.º 11, com o n.º 134/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a EDP - Energias de Portugal, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global

Clausulado geral

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área geográfica e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas outorgantes do Grupo EDP identificadas no número 2 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As empresas outorgantes do presente ACT, desenvolvem as seguintes atividades:

a) EDP - Energias de Portugal SA - promoção, dinamização e gestão, por forma direta ou indireta, de empreendimentos e atividades na área do sector energético, tanto a nível nacional como internacional, com vista ao incremento e aperfeiçoamento do desempenho do conjunto das sociedades do Grupo (CAE 35140-R3);

b) EDP Distribuição - Energia, SA - distribuição de energia elétrica (CAE 35130-R3);

c) EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - produção, compra, venda, importação e exportação de energia sob a forma de eletricidade (CAE 35112-R3);

d) Sãvida - Medicina Apoiada, SA - prestação de cuidados de saúde e gestão e exploração de estabelecimentos hospitalares e assistenciais (CAE 86210-R3);

e) Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA - realização de trabalhos de engenharia, nomeadamente de índole laboratorial (CAE 71120-R3);

f) EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA - produção e compra e venda de energia, sob a forma de eletricidade, gás natural e outras, resultante da exploração de instalações próprias ou alheias e da participação em mercados de energia; a prestação de serviços de energia, designadamente, de projetos para a qualidade e eficiência energética e de energias renováveis, o fornecimento de energia, o fornecimento e montagem de equipamentos energéticos, a beneficiação de instalações de energia, a certificação energética e a manutenção e operação de equipamentos e sistemas de energia (CAE35140-R3);

g) EDP - Imobiliária e Participações, SA - estudo, conceção, desenvolvimento e comercialização de projetos imobiliários (CAE 68100-R3);

h) EDP Renováveis Portugal, SA - desenvolvimento de projetos, construção e exploração de meios de produção de energia elétrica no sector das energias renováveis alternativas (CAE 35112-R3);

i) EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA - prestação de serviços de gestão, consultoria, administração, exploração e intermediação em diversas áreas (CAE 70220-R3);

j) EDP - Soluções Comerciais, SA - prestação de serviços a empresas em geral, em especial nos sectores energéticos, hídrico e de telecomunicações (CAE 82110-R3);

k) EDP - Estudos e Consultoria, SA - gestão e execução de catividades na área da consultoria, recursos humanos, logística, finanças e contabilidade (CAE 78300-R3);

l) EDP Inovação, SA - desenvolvimento de catividades nas áreas de inovação tecnológica, de estudos de engenharia e laboratorial, com incidência no sector energético e ambiental (CAE 71120-R3);

m) EDP Serviço Universal, SA - compra e venda de energia, sob forma de eletricidade e outras, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35140-R3);

n) EDP Serviner - Serviços de Energia, SA - compra e venda de energia sob forma de eletricidade e outras, diretamente ou através da prestação de serviços (CAE 78300-R3);

o) O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA - operação e manutenção de instalações industriais (CAE 33120-R3);

p) TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA - prestação de serviços de gestão, operação e manutenção de centrais termoelétricas (CAE 35112-R3);

q) EDP GÁS - SGPS, SA - gestão de participações noutras sociedades como forma indireta de exercício de atividades económicas (CAE 64202-R3);

r) EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA - comercialização de gás natural, designadamente, a compra e venda, incluindo a revenda, de gás natural, para comercialização a clientes finais ou outros agentes (CAE 35220-R3);

s) PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA - distribuição de gás natural, bem como a produção e distribuição de outros gases (CAE 35220-R3);

t) EDP GÁS - Serviço Universal, SA - comercialização de energia, sob a forma de gás natural, em regime de comercialização de último recurso, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35230-R3);

u) EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA - comercialização de energia sob a forma de gás de petróleo liquefeito, propano ou outro, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35220-R3);

v) SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA - prestação de cuidados de saúde, gestão e exploração, por conta própria ou alheia, de estabelecimentos hospitalares, assistenciais e similares, prestação de serviços na área da gestão de empresas e dos recursos humanos, bem como o exercício da atividade de segurança, higiene e saúde no trabalho (CAE 86906-R3);

*w)*EDPR PT - Promoção e Operação, SA - promoção e operação de centrais de produção de energia de origens renováveis e prestação de serviços conexos, nomeadamente, nas áreas da gestão administrativa e financeira, de engenharia, de

avaliação energética, ambiental e fundiária, construção, gestão da exploração e operação e manutenção, tele condução, despacho e gestão técnica, bem como quaisquer outros serviços complementares às atividades anteriormente referidas (CAE 71120-R3).

3- Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente ACT são abrangidos 23 empresas, estimando as associações sindicais outorgantes que à data da assinatura do ACT sejam abrangidos 6 700 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Anexos

Constituem anexos ao ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

a) Anexo I - Enquadramento e carreiras profissionais;

b) Anexo II - Regulamento de mobilidade interna e entre empresas;

c) Anexo III - Regimes e situações especiais de trabalho;

d) Anexo IV - Regulamento de segurança e saúde no trabalho;

e) Anexo V - Tabela salarial e outras prestações pecuniárias;

f) Anexo VI - Regulamento disciplinar;

g) Anexo VII - Complementos dos benefícios da segurança social;

h) Anexo VIII - Saúde;

i) Anexo IX - Plano social EDP Flex.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- O ACT vigora pelo período de 36 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária previstas no anexo V, cujo prazo de vigência é de 12 meses, renovando-se automaticamente por períodos de 24 meses se nenhuma das partes, por escrito, o denunciar.

3- A denúncia e a mera proposta de revisão do ACT regem-se pelas normas legais que estiverem em vigor.

4- A primeira denúncia só poderá operar-se após 30 meses de vigência deste ACT.

5- O disposto no número 2 não prejudica a possibilidade de poderem as partes, a todo o tempo, proceder à revisão do ACT.

CAPÍTULO II

Comissão paritária

Cláusula 4.ª

Competência

1- Para interpretação e integração das cláusulas deste ACT, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2- As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação.

Cláusula 5.ª

Constituição e funcionamento

1- A comissão paritária é constituída por seis membros, três em representação de cada uma das partes outorgantes, dispondo cada uma do direito a um voto.

2- Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, a identificação dos seus representantes no prazo de trinta dias a contar da publicação do ACT.

3- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor, por assunto.

4- O funcionamento e local das reuniões são estabelecidos por acordo das partes, devendo, contudo, obedecer às seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunicá-lo-á, por escrito, à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar;

b) Salvo deliberação expressa, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 10 dias úteis com o tratamento do mesmo assunto.

5- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

6- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas empresas, exceto as referentes a representantes ou assessores dos sindicatos que não sejam trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO III

Associações sindicais

Cláusula 6.ª

Definição e audição

1- Para efeitos deste ACT, entende-se por associações sindicais, os sindicatos e federações outorgantes representativos dos trabalhadores das empresas subscritoras.

2- Nos casos em que estiver prevista a audição prévia das associações sindicais e das estruturas sindicais internas a falta de pronúncia destas no prazo de dez dias, se outro não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao acto proposto.

3- Para efeitos deste ACT entende-se por estruturas sindicais internas as comissões sindicais e intersindicais constituídas pelos delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 7.ª

Quotizações sindicais

1- A empresa deve proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito.

2- Para efeitos do disposto no número precedente, observar-se-á o seguinte:

a) O produto das quotizações sindicais cobradas mensal-

mente será enviado ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constam os associados doentes ou ausentes por outros motivos;

b) As quotizações só deixam de ser descontadas e pagas através da empresa mediante declaração escrita do trabalhador.

TÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 8.ª

Deveres da empresa

Para além dos previstos na lei, são deveres da empresa, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;

b) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho na empresa;

c) Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado onde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência a si respeitantes, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;

d) Usar de respeito em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;

e) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;

f) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na lei ou previstas no presente ACT;

g) Garantir assistência jurídica em caso de acidente com terceiros, quando em serviço.

Cláusula 9.ª

Deveres dos trabalhadores

Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;

b) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades da empresa;

c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial, sendo como tal considerados todos aqueles que não tenham sido objeto de divulgação pública por iniciativa da empresa, ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Prestar esclarecimentos de natureza profissional a trabalhadores de categoria inferior da mesma unidade organizativa;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho;

f) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa.

Cláusula 10.ª

Garantias dos trabalhadores

Sem prejuízo do disposto na lei, é proibido à empresa:

a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes quaisquer outras sanções por aqueles motivos;

b) Diminuir a retribuição mensal do trabalhador por qualquer forma, direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos previsto na lei ou neste ACT;

d) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos na lei ou no presente ACT;

e) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfazerem as condições de segurança.

TÍTULO III

Quadros de pessoal, enquadramento profissional, mobilidade e admissões

CAPÍTULO I

Quadros de pessoal

Cláusula 11.ª

Pessoal permanente

Os quadros do pessoal permanente das empresas são constituídos por todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço com contrato de trabalho sem termo.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

Cláusula 12.ª

Princípio

Os trabalhadores, de acordo com as funções que desempenham, estão enquadrados em níveis de qualificação profissional, nos termos do disposto no anexo I deste ACT.

CAPÍTULO III

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 13.ª

Preenchimento de vagas

O preenchimento de postos de trabalho necessários à prossecução das atividades da empresa, para além de outras formas previstas na lei, será feito por mobilidade interna ou por mobilidade entre empresas, sempre que existam trabalhadores do quadro do pessoal permanente que reúnam os requisitos exigidos e nisso estejam interessados, e por admissão.

Cláusula 14.ª

Mobilidade interna e entre empresas

O preenchimento de vagas por mobilidade interna e entre empresas, rege-se pelo regulamento constante do anexo II deste ACT.

Cláusula 15.ª

Admissão de trabalhadores

1- As admissões podem efetuar-se por concurso ou por convite.

2- As condições de admissão e de evolução profissional são as estabelecidas na lei e neste ACT.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo diferente estipulação expressa, um período experimental com a duração de:

a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas no nível 5, previsto no artigo 2.º do anexo I;

b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas nos níveis 4 e 3, previstos no artigo 2.º do anexo I;

c) 240 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas nos níveis 2 e 1, previstos no artigo 2.º do anexo I.

4- Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental, salvo estipulação expressa em contrário, terá a duração prevista na lei.

5- No ato de admissão a empresa deve disponibilizar ao trabalhador o acesso, consoante mais adequado, através de suporte informático ou suporte em papel, ao presente ACT e aos documentos que o complementem.

Cláusula 16.ª

Readmissão de trabalhadores

1- Se, na sequência das deliberações das comissões de verificação de incapacidade permanente, cessar a pensão de invalidez atribuída a pensionista que tenha passado àquela situação, o mesmo será readmitido para o quadro do pessoal permanente para função compatível e com o mesmo nível de qualificação.

2- Aos trabalhadores readmitidos nos termos do número anterior, é considerada a antiguidade que possuíam à data da passagem à situação de invalidez.

3- Em casos excecionais, as empresas podem proceder à readmissão de trabalhadores com currículo profissional de interesse, sem prejuízo do disposto no número 5.

4- Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade do trabalhador contar-se-á a partir da data de início de funções ao abrigo do novo contrato de trabalho celebrado, não lhe sendo, em consequência, aplicáveis, em qualquer caso, as disposições contidas no título XX do presente ACT.

5- É vedado às empresas a readmissão de trabalhadores que:

a) Tenham sido despedidos com justa causa;

b) Tenham, aquando da demissão, recebido qualquer compensação monetária por parte da empresa, exceto em caso de despedimento sem justa causa;

c) Tenham optado pela rescisão do contrato na sequência de decisão judicial facultando a reintegração.

TÍTULO IV

Contratos de trabalho a termo

Cláusula 17.ª

Contratação a termo

1- As empresas podem, nos termos da lei, contratar trabalhadores a termo certo ou incerto.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm direito às regalias de carácter social em vigor na empresa que sejam compatíveis com a natureza transitória do seu vínculo, considerando-se como tal unicamente o acesso ao subsídio de alimentação.

3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito de preferência, em igualdade de condições, nas admissões para o quadro do pessoal permanente.

4- Na eventualidade de admissão para o quadro do pessoal permanente, de trabalhadores contratados a termo, é contada a antiguidade desde o início da prestação de trabalho.

5- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa, até ao fim do mês seguinte ao da respectiva admissão, indicando o local de trabalho, a actividade e o prazo do contrato.

Cláusula 18.ª

Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e/ou a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

TÍTULO V

Prestação do trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Cláusula 19.ª

Disposições gerais

1- Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente ACT, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo.

2- Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador, seja transferido para outra instalação ou mude de tipo de actividade, fica sujeito às condições aplicáveis no local para que seja transferido ou ao tipo de actividade que passe a desenvolver, nomeadamente em relação à organização temporal do trabalho.

CAPÍTULO II

Organização temporal do trabalho

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 38 horas por semana, não podendo exceder as 8 horas diárias, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a 2 horas, não podendo a empresa impor aos trabalhadores a prestação de mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

3- As interrupções do período normal de trabalho dos trabalhadores em horário por turnos são as previstas no artigo 5.º do anexo III do ACT, ou nos regulamentos aplicáveis nas empresas abrangidas.

4- Por acordo escrito com o trabalhador podem ser estabelecidos intervalos com uma duração superior ao limite previsto no número 2.

Cláusula 21.ª

Período normal de trabalho e horários de trabalho

1- A definição do período normal de trabalho, bem como das modalidades de horários de trabalho deverá ser efetuada de acordo com os preceitos legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto no presente ACT.

2- A empresa pode adotar, nomeadamente, as seguintes modalidades de horários, em função das suas necessidades organizativas:

a) Horários fixos;
b) Horários flexíveis;
c) Horário especial contínuo;
d) Horários em regime de turnos;
e) Horários em regime de folgas rotativas.

3- Por acordo escrito entre a empresa e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores podem ser fixadas outras modalidades de horários justificadas por situações organizacionais ou laborais específicas.

Cláusula 22.ª

Horário fixo

1- Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

2- Neste tipo de horários, quando não haja inconvenientes para o serviço, pode ser fixada uma tolerância até 15 minutos, com o limite de 6 ocorrências mensais, devendo, nesses casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com a prestação de trabalho normal, nos termos que resultarem de acordo com a empresa ou, na falta de acordo, que lhe forem determinados por esta, com a antecedência de 2 dias úteis, devendo a compensação ter lugar até ao final do mês seguinte ao da ocorrência.

Cláusula 23.ª

Horário flexível

1- Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início, termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2- O horário flexível será cumprido entre meia hora antes do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde, do horário-base.

3- O tempo de presença obrigatória é o que decorre, no período da manhã, entre uma hora após o início e meia hora antes do fim do período de horário-base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário-base.

4- A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal, exceto, no caso de trabalhadoras durante o período legal de aleitação e amamentação e de trabalhadores estudantes, em relação aos quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

5- O cômputo do tempo de serviço prestado será efetuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse 8 ou 10 horas, conforme seja negativo ou positivo.

6- O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.

7- Nos serviços em que sejam adotados o horário fixo e o horário flexível, a prática deste último poderá ser concedida por acordo entre a empresa e o trabalhador.

8- Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação da empresa, fora do horário-base.

9- O horário flexível não é praticável nas situações incompatíveis com a prestação do mesmo, designadamente, por

trabalhadores em regime de turnos ou de folgas rotativas.

Cláusula 24.ª

Horário especial contínuo

1- O horário especial contínuo é adotado para assegurar o funcionamento de serviços de atendimento instalados na Loja do Cidadão ou postos de atendimento ao cidadão e ainda em casos excecionais devidamente fundamentados, desde que acordados com as estruturas sindicais internas.

2- Entende-se por horário especial contínuo o horário em que o trabalhador presta trabalho durante um período normal de trabalho de 6 horas seguidas, que inclui um intervalo de 30 minutos para repouso ou refeição, que para todos os efeitos se considera tempo de trabalho.

3- O horário especial contínuo a que corresponde um período normal de trabalho médio de 33 horas por semana, é praticado alternadamente de segunda a sexta-feira e de segunda-feira a sábado.

4- Os períodos de trabalho diário são praticados em regime de horário fixo, sem prejuízo de, por acordo dos trabalhadores, ser aceite o regime de rotatividade semanal ou mensal.

5- A prática de horário especial contínuo carece de acordo escrito do trabalhador.

6- Ao trabalhador afeto à prática de horário especial contínuo é atribuída uma compensação nos termos previstos no anexo V deste ACT.

Cláusula 25.ª

Horário em regime de turnos, em regime de folgas rotativas e prestação de trabalho em regime de disponibilidade

1- Horário em regime de turnos é aquele em que se verifica a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que asseguram um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do horário.

2- Horário em regime de folgas rotativas é aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de descanso semanal (folgas semanais), de forma a que, no período de um ano, todos gozem o mesmo número de descansos ao sábado e ao domingo.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos, de folgas rotativas e em situação de disponibilidade rege-se pelo disposto no anexo III.

Cláusula 26.ª

Isenção de horário

1- Por acordo escrito com o trabalhador, pode o trabalho ser prestado em regime de isenção de horário de trabalho, nas situações previstas na lei e naquelas que a empresa considere que se justifique a prestação de trabalho naquele regime, devendo, nestes casos, o respetivo fundamento constar do acordo.

2- Sem prejuízo de poderem ser acordadas outras modalidades previstas na lei, considera-se isenção de horário de trabalho o regime em que o trabalhador não está sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, nem a outros períodos de ausência previstos neste ACT.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o cumprimento das obrigações de marcação do ponto e de presença diária, sempre que possível nos períodos de presença obrigatória.

4- O tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores com isenção de horário não deve ser inferior, em média anual, ao número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

5- A isenção de horário de trabalho é incompatível, nomeadamente, com a prestação de trabalho em turnos, com a disponibilidade e com a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

6- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem neste regime, um subsídio mensal nos termos e condições fixados no anexo V.

Cláusula 27.ª

Registo dos tempos de trabalho

1- É obrigatória a marcação de ponto no início e no termo do período normal de trabalho, antes e depois do intervalo para refeição ou de qualquer outra interrupção que não conte como tempo de trabalho, bem como as prestadas nas situações previstas no número 2 da cláusula 22.ª

2- O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado, de modo a que a empresa disponha do registo no prazo de 15 dias a contar da prestação.

3- Aos trabalhadores em regime de turnos, a marcação de ponto será processada nos termos definidos em regulamentação interna, tendo em conta o disposto no número 1.

4- Não se efectua qualquer desconto na retribuição dos trabalhadores que, por razões justificadas e aceites pela empresa ou motivos não imputáveis ao trabalhador, não marcaram o ponto de controlo de entrada ou de saída, desde que comprovem devidamente a sua presença no trabalho durante o período normal.

CAPÍTULO III

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 28.ª

Trabalho a meio tempo e tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao previsto na cláusula 20.ª, número 1.

2- A empresa poderá acordar com os trabalhadores que o proponham a passagem do regime de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial, por período determinado ou a título definitivo, preferindo os que se encontrem em alguma das seguintes situações:

a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;

b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;

c) Trabalhadores-estudantes.

3- No caso de trabalhadores que vivam com filhos, adotandos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou deficientes, com cônjuge deficiente ou pessoa deficiente que viva com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges há mais de 2 anos ou com filhos comuns, a passagem ao regime de trabalho a tempo parcial só poderá ser recusada desde que fundamentada em razões expressas e explícitas de funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição do trabalhador.

4- A retribuição base, outras retribuições e demais regalias dos trabalhadores neste regime, salvo previsão expressa em sentido contrário ou diferente, são proporcionais ao período de trabalho que for acordado.

5- Os trabalhadores a tempo parcial que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga da mesma função.

6- Na passagem para a prestação de trabalho a tempo parcial deverá ser dada preferência, em caso de igualdade, aos candidatos que se encontrem nas situações referidas no número 3.

CAPÍTULO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 29.ª

Disposições gerais

1- Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora do horário de trabalho, tiver sido, como tal, prévia e expressamente determinado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores nem a celebração de contratos a termo.

4- Os trabalhadores não se podem recusar à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

5- Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores portadores de deficiência, as mulheres grávidas e os trabalhadores com filhos de idade inferior a doze meses.

Cláusula 30.ª

Limites

1- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

a) 200 horas de trabalho, por ano, não podendo, contudo, exceder 15 dias de trabalho por ano, em dia de descanso semanal ou feriado;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

2- Os limites referidos no número anterior apenas podem ser ultrapassados quando se verifique a necessidade de garantir a continuidade do serviço de fornecimento de energia ou evitar prejuízos importantes e eminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afectos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

Cláusula 31.ª

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, confere direito a descanso compensatório remunerado, nos termos seguintes:

a) Quando prestado em dia de descanso semanal complementar, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, excepto se o trabalho suplementar resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas no dia de descanso, caso em que o trabalhador tem direito a um descanso correspondente ao tempo de trabalho suplementar realizado;

b) Quando prestado em dia de descanso obrigatório ou em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a ser gozado obrigatoriamente.

2- O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, poderá, por proposta da empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser totalmente substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 75 %.

3- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado.

4- Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar os dias de descanso compensatório a que tenham direito, num dos catorze dias subsequentes ao seu vencimento ou em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulados com as férias até ao máximo de 5 dias.

5- Os dias de descanso compensatório a que se refere o número anterior, são fixados por acordo entre o trabalhador e a empresa, devendo os mesmos ser obrigatoriamente gozados durante o ano civil a que se reportam ou até ao fim do 1.º trimestre do ano civil subsequente. Na falta de acordo, caberá à empresa proceder à marcação do gozo dos dias de descanso compensatório.

6- O tempo de descanso compensatório inferior a um dia de trabalho, transita para o ano civil seguinte e vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho.

Cláusula 32.ª

Regime

1- Sempre que um trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, não poderá retomar o serviço em horário

normal, sem que tenham decorrido 9 horas sobre o termo do trabalho suplementar, excepto:

a) Quando o trabalho suplementar é prestado em antecipação ao horário normal e comece a partir de 3 horas antes do início deste;

b) Quando o trabalho suplementar, tendo a duração máxima de 3 horas, se inicie antes das 6 horas e termine depois dessa hora.

2- Quando a prestação de trabalho suplementar se verifique em antecipação ao período normal de trabalho e se prolongue neste, a contagem do tempo de trabalho obedece aos seguintes critérios:

a) Se o período de antecipação for superior a 3 horas consecutivas, todas as horas de prolongamento serão contadas como suplementares;

b) Se o período de antecipação for igual ou inferior a 3 horas consecutivas, a contagem do tempo de trabalho suplementar termina no início do período normal de trabalho.

3- Em caso de trabalho suplementar programado em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa deve comunicá-lo ao trabalhador com a antecedência mínima de 48 horas.

4- Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 4 horas consecutivas de trabalho suplementar, atingindo o horário normal de qualquer das refeições principais, a empresa fornece-lhe ou paga-lhe, de acordo com a tabela de ajudas de custo, a correspondente refeição ou refeições, considerando-se horário normal das refeições o período que decorre das 12 às 14 horas e das 19 às 21 horas.

5- Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 2 horas consecutivas de trabalho suplementar, a empresa fornece-lhe ou paga-lhe:

a) O pequeno-almoço, se o trabalho for prestado imediatamente antes do período normal de trabalho;

b) Uma ceia, no valor correspondente a uma refeição principal, se o trabalho for prestado entre as 0 horas e as 5 horas.

6- O tempo das refeições referidas nos números anteriores não pode exceder uma hora para as refeições principais e meia hora para o pequeno almoço ou para a ceia e não é remunerado como trabalho suplementar, mas é considerado no cômputo das 4 horas referidas no número 4 e das 2 horas referidas no número 5.

7- Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 3 horas consecutivas de trabalho suplementar em continuidade do horário normal ou quando seja chamado da sua residência para prestar trabalho suplementar, a empresa assegura ou paga o transporte da residência para o local de trabalho e vice-versa.

8- Em dia normal de trabalho, sempre que um trabalhador preste pelo menos 4 horas consecutivas de trabalho suplementar ou seja chamado para prestar trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação de e para a residência, se a deslocação ocorrer fora do período normal de trabalho, é remunerado nos termos da cláusula 55.ª, não contando, porém, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

9- Em dia de descanso semanal ou feriado sempre que um trabalhador seja chamado para prestar trabalho suplementar, a empresa paga o tempo despendido na deslocação entre a sua residência e o local de trabalho, como tempo normal de trabalho, exceto no regime de turnos quando o dia feriado conste na respetiva escala de rotação, em que esse pagamento não é devido, por se tratar de dia normal de trabalho.

10- Na situação prevista no corpo do número 1, deverá ser assegurado, entre o final do trabalho suplementar e o dia de retoma do trabalho normal e entre estes e os dois subsequentes, um descanso diário que assegure uma média de descanso de 11 horas nesse período de três dias.

CAPÍTULO V

Trabalho noturno

Cláusula 33.ª

Noção e regime

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Na prestação de trabalho noturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário pelas empresas, na sequência de recomendações da comissão de segurança e em todas as situações consignadas na lei, desde que mais favoráveis para a segurança dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Condições especiais de trabalho

Cláusula 34.ª

Princípios gerais

1- Os regimes especiais de protecção na parentalidade e do trabalho feminino são os constantes da lei, obrigando-se a empresa a proceder à adequada divulgação junto dos trabalhadores abrangidos.

2- A empresa apoiará o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, promovendo as adequadas condições de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 35.ª

Trabalhador-estudante

1- Aos trabalhadores-estudantes são conferidos os direitos e deveres consignados na lei e neste ACT.

2- Quando seja impossível satisfazer todos os pedidos de dispensa, a empresa limitará a sua concessão, sendo aplicado o seguinte critério de prioridades:

a) Matrícula em curso que corresponda às habilitações escolares desejáveis para o desempenho da função;

b) Matrícula em fase final de curso;

c) Melhor aproveitamento escolar;

d) Maior antiguidade na empresa.

3- O trabalhador-estudante que preste a sua actividade em regime de turnos e a quem, por motivo de serviço, não seja concedida dispensa de serviço pode optar por:

a) Requerer mudança de posto de trabalho;

b) Aguardar pelo ano letivo seguinte, ficando colocado em primeira prioridade relativamente ao critério definido no número anterior.

4- O exercício e a manutenção dos direitos relativos ao trabalhador-estudante estão dependentes do preenchimento dos requisitos legais exigidos para o efeito.

5- Ainda que a obtenção de nível ou grau de ensino mais elevado corresponda a uma valorização pessoal do trabalhador, que a empresa deverá ter em consideração, tal não as obriga a, automaticamente, proceder à sua reclassificação profissional.

TÍTULO VI

Antiguidade

Cláusula 36.ª

Contagem de antiguidade

1- Para efeitos exclusivos do presente ACT, a contagem de antiguidade faz-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, representando a antiguidade de cada trabalhador o número de anos de serviço que ele venha a completar no ano que se inicia, qualquer que seja o período de trabalho semanal.

2- O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de Janeiro seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável à contagem da antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial, sem prejuízo das regras especiais previstas no presente ACT e nos seus anexos.

TÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 37.ª

Local de trabalho e área de serviço

1- O local de trabalho é definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

3- Por área de serviço entende-se a zona geográfica, previamente delimitada, em que prestam serviço os trabalhadores que desenvolvem a sua actividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos.

4- A prestação de trabalho dentro da área de serviço, durante o período normal de trabalho, não confere direito ao pagamento da refeição de acordo com a tabela das ajudas de custo em vigor.

5- A prestação de trabalho fora do estabelecimento em que o trabalhador presta serviço, mas dentro da localidade onde o mesmo se situa, não confere direito a ajudas de custo.

6- Os transportes e os tempos de trajecto entre o local de trabalho e o local de cumprimento de qualquer diligência são de conta da empresa.

TÍTULO VIII

Deslocações em serviço

Cláusula 38.ª

Noção e classificação

1- Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelos trabalhadores ao serviço da empresa, sem carácter de permanência, para fora da localidade ou da área onde os mesmos prestam habitualmente serviço.

2- As deslocações em serviço classificam-se em:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

c) Deslocações para o estrangeiro.

Cláusula 39.ª

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço e que não excedam qualquer dos seguintes limites:

a) Duas horas de percurso, no meio de transporte utilizado;

b) 60 km em linha reta entre o local de trabalho e o local do cumprimento da diligência.

2- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo de trajeto na parte que exceda o período normal de trabalho, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

3- O trabalhador poderá não regressar no mesmo dia se, comprovadamente, qualquer dos limites previstos no número 1 desta cláusula possa ser excedido e o regresso tenha que ser feito para além do período normal de trabalho, passando a aplicar-se-lhe o regime de grandes deslocações.

Cláusula 40.ª

Grandes deslocações no país

1- Consideram-se grandes deslocações as que excedam qualquer dos limites estabelecidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

c) Viagem de visita à família, suportada pela empresa, na altura do Natal e da Páscoa e para efeitos do gozo de férias;

d) Sempre que a deslocação tiver duração superior a 15

dias, uma viagem quinzenal de visita à família, suportada pela empresa, durante o período de descanso semanal;

e) O direito de visita quinzenal à família fica prejudicado na semana anterior ou posterior ao Natal, quando esta data festiva não coincida com o fim de semana, bem como na semana anterior à Páscoa.

3- Não há lugar ao pagamento do tempo de trajecto que exceda o horário normal, salvo expressa autorização fundada em razões imperiosas de serviço, sendo, nesta situação, o pagamento efectuado como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

Cláusula 41.ª

Deslocações para o estrangeiro

1- Os trabalhadores deslocados para o estrangeiro têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

c) Pagamento das despesas com transportes entre o local de alojamento e o de cumprimento da diligência.

2- Nas deslocações para o estrangeiro não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 42.ª

Deslocações de carácter imprevisto

1- Consideram-se deslocações de carácter imprevisto as que se verifiquem, qualquer que seja o seu tipo, para acorrer a avarias que exijam pronta reparação ou para atender a situações que requeiram tratamento urgente.

2- As deslocações de carácter imprevisto, quando efetuadas fora do horário normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajecto, calculado como trabalho suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

Cláusula 43.ª

Deslocações para frequência de cursos de formação

1- Consideram-se deslocações para cursos de formação todas as deslocações, qualquer que seja o seu tipo, a que sejam obrigados os trabalhadores para frequentar cursos de formação.

2- Nas deslocações para cursos de formação não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 44.ª

Despesas de transporte

1- Entende-se por despesas de transporte as correspondentes à utilização dos meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como outras despesas especiais inerentes à viagem.

2- As despesas de transporte são pagas aos trabalhadores, na totalidade, mediante a apresentação, dos documentos comprovativos fiscalmente aceites.

Cláusula 45.ª

Despesas de alojamento e alimentação

1- O pagamento das despesas normais de alojamento e alimentação efectua-se, por opção do trabalhador, de acordo com uma das seguintes modalidades:

a) Ajudas de custo;

b) Reembolso das despesas efetuadas;

c) Ajudas de custo e reembolso das despesas efetuadas.

2- A tabela de ajudas de custo é estabelecida e revista anualmente segundo as condições e prática atualmente vigentes, conforme se encontram definidas em documentação complementar à negociação do presente ACT.

3- Na modalidade de reembolso prevista nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 da presente cláusula o pagamento das despesas não poderá, em caso algum, exceder em mais de 20 % o valor das correspondentes ajudas de custo e será efetuado contra a entrega dos documentos comprovativos das mesmas, fiscalmente aceites.

TÍTULO IX

Desempenho temporário de funções

CAPÍTULO I

Ocupação temporária de postos de trabalho

Cláusula 46.ª

Caracterização

1- A empresa pode determinar, nos termos da lei, que o trabalhador desempenhe temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, designadamente nas seguintes situações:

a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido;

b) Ocupação de um posto de trabalho disponível, por mobilidade interna ou impedimento definitivo do seu titular ou que aguarda um primeiro preenchimento.

2- Nos níveis 2 a 5 apenas se admite o desempenho temporário de funções desde que, cumulativamente:

a) O trabalhador tenha o mesmo nível de qualificação da função temporariamente desempenhada ou nível imediatamente anterior;

b) O trabalhador tenha a habilitação adequada à função temporariamente desempenhada.

3- No nível 1, o desempenho temporário de funções é decidido caso a caso pela empresa.

Cláusula 47.ª

Preferências

A escolha dos trabalhadores será feita de acordo com a seguinte ordem de preferência.

a) Revelar maior competência, aptidão e experiência para o desempenho da função;

b) Pertencer ao departamento em que se situa a vaga;
c) Ter maior base de retribuição.

Cláusula 48.ª

Regime

1- A empresa não pode manter em ocupação temporária postos de trabalho disponíveis, para além de um ano, obrigando-se a desencadear os mecanismos para o seu preenchimento.

2- A ocupação temporária de um posto de trabalho pode prolongar-se para além de um ano, por motivos fundamentados, nomeadamente se estiver em causa a substituição de trabalhador temporariamente impedido de prestar trabalho, situação em que a ocupação demorará o tempo que for considerado necessário para suprir aquele impedimento.

3- Durante o desempenho temporário de funções, o trabalhador tem direito a um complemento nos seguintes termos:

a) Nos casos dos níveis 2 a 5, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a sua base de retribuição e:

i) A imediatamente superior;
ii) A correspondente ao menor grau do nível de qualificação da função temporariamente desempenhada, quando mais favorável.

b) No caso do nível 1, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a retribuição base da sua letra e a imediatamente superior ou a menor retribuição base da categoria desempenhada temporariamente, se for superior.

4- Terminado o desempenho temporário da função, o trabalhador regressará ao exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, passando a auferir a retribuição correspondente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O exercício temporário de funções ao abrigo da presente cláusula será objeto de avaliação de desempenho, para efeitos de progressão profissional do trabalhador.

CAPÍTULO II

Comissão de serviço

Cláusula 49.ª

Noção e âmbito

1- São exercidos, para além dos cargos referidos na lei e no número 2 da presente cláusula, em regime de comissão de serviço os cargos e funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

2- Os cargos de chefia hierárquica, bem como os referidos no número 2 do artigo 1.º do anexo I deste ACT, são sempre exercidos em comissão de serviço.

Cláusula 50.ª

Regime

1- O exercício de cargo ou funções em comissão de serviço pode ser efetuado por trabalhador da empresa ou outro contratado para o efeito.

2- O acordo de comissão de serviço deve observar a forma escrita e preencher as formalidades previstas na lei.

3- Qualquer das partes pode pôr termo à cessação da comissão de serviço, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior, salvo se outro não tiver sido acordado entre as partes, aplicando-se na falta de observância do aviso prévio o disposto na lei.

4- Finda a comissão de serviço, no caso de trabalhador da empresa que se mantenha ao serviço da mesma, é garantido o regresso à categoria que possuía no momento da constituição da comissão de serviço ou aquela a que teria sido ascendido, ou à que tiver sido convencionada no acordo de comissão de serviço.

Cláusula 51.ª

Compensação

1- Aos trabalhadores da empresa que desempenhem funções de chefia ou coordenação em comissão de serviço é atribuído um subsídio pago 14 vezes por ano, no mínimo igual ao valor da diferença para a letra acima da própria ou da do subordinado mais qualificado ou categorizado, com limite na letra Q, excepto quando esta for a letra própria do nomeado em que o valor a considerar é, pelo menos, igual à diferença entre as letras Q e P.

2- Os trabalhadores perdem o subsídio referido no número anterior quando cessam a comissão de serviço.

3- O exercício de funções em comissão de serviço será objecto de avaliação de desempenho para efeitos da progressão profissional.

TÍTULO X

Retribuição do trabalho e outras prestações patrimoniais

Cláusula 52.ª

Conceito de retribuição

Por retribuição entende-se a retribuição base acrescida de todos os outros valores que o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

Cláusula 53.ª

Retribuição

1- Para efeitos do presente ACT, considera-se retribuição base mensal (Rb) a quantia em numerário atribuída mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho, referida ao período normal de trabalho estipulado na cláusula 20.ª e determinada segundo o sistema de enquadramento profissional constante do anexo I deste ACT.

2- O valor da retribuição horária (Rh) é calculado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rb \times 12}{52 \times H}$$

em que:

Rh representa a retribuição horária;

Rb representa a retribuição base mensal;

H representa o número de horas do período normal de trabalho semanal.

3- A retribuição base mensal dos trabalhadores a tempo parcial, é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestado em cada semana, tomando-se como referência a retribuição correspondente ao período normal de trabalho semanal estipulado na cláusula 20.ª

4- O disposto na presente cláusula não prejudica o regime aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª deste ACT.

Cláusula 54.ª

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária constam do anexo V deste ACT.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 55.ª

Retribuição por trabalho suplementar

1- A realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações de hora, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) 35 % da retribuição horária, na primeira hora em período diurno;

b) 45 % da retribuição horária, nas horas ou frações de hora subsequentes à primeira hora, quando em período diurno;

c) 60 % da retribuição horária, na primeira hora em período noturno;

d) 80 % da retribuição horária, nas horas ou frações de hora subsequentes à primeira hora, quando em período noturno.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) 75 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;

b) 100 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período noturno.

3- Os acréscimos previstos nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 e na alínea *b)* do número 2 já incluem a retribuição especial por trabalho noturno, prevista na cláusula 56.ª

Cláusula 56.ª

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com base na retribuição horária, com acréscimo de 25 %.

Cláusula 57.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, no final do mês de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço das empresas.

2- No caso de terem menos de um ano de trabalho nas empresas, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fração do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da retribuição.

Cláusula 58.ª

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

2- Os trabalhadores do quadro permanente, com direito a férias receberão, no fim do mês de Maio de cada ano, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Os trabalhadores que pretendam gozar as suas férias antes do mês de Junho receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao do seu início.

4- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

TÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

CAPÍTULO I

Descanso semanal

Cláusula 59.ª

Noção e regime

1- Em regime normal de trabalho são dias de descanso semanal o domingo e o sábado, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.

2- Pode, no entanto, ser dia de descanso complementar a segunda-feira mediante prévio acordo escrito entre a empresa e os trabalhadores envolvidos.

3- Em regime de turnos ou de folgas rotativas, os dias de descanso semanal são os que por escala competirem, considerando-se dia de descanso semanal obrigatório o primeiro dia do período de descanso, exceto quando as folgas coincidirem com sábado e domingo consecutivos, caso em que o domingo é dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

4- Em regime de turnos de laboração contínua, o horário é organizado de forma a que os trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso semanal após cada período máximo

de 6 dias de trabalho consecutivos.

5- O disposto na presente cláusula não prejudica o regime especial de descanso previsto no número 3 da cláusula 24.ª

CAPÍTULO II

Feriados

Cláusula 60.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias como tal previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado, no período da Páscoa, noutro dia com significado local.

3- Para além dos feriados obrigatórios, são ainda considerados como tal a Terça-Feira de Carnaval e o dia feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador.

4- Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído pelo feriado municipal da capital do respetivo distrito.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula 61.ª

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 62.ª

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de seis meses completos de execução do contrato, podendo o trabalhador, por acordo com a empresa, gozar antecipadamente o período de férias a que teria direito em Dezembro do ano em que é admitido.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho no ano de admissão, o trabalhador restituirá à empresa o valor correspondente aos dias de férias gozados antecipadamente e respectivo subsídio.

4- Os trabalhadores contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a seis meses, terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 63.ª

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 24 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 64.ª

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias tem de ser feita até 31 de Março de cada ano, por acordo entre a empresa e os trabalhadores, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores.

2- Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

3- Na falta de acordo, observa-se o seguinte regime:

a) A empresa procederá à elaboração dos mapas de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissões sindicais ou intersindicais ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;

b) A empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4- Aos cônjuges, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 65.ª

Encerramento para férias

1- A empresa pode encerrar alguns departamentos, serviços, ou unidades organizativas para efeito de férias.

2- O período de encerramento deve ser acordado entre a empresa e os delegados sindicais afectos aos departamentos, serviços ou unidades organizativas em causa e comunicado aos trabalhadores abrangidos até 31 de Março, devendo neste caso, as férias ser fixadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Por acordo com a maioria dos trabalhadores abrangidos, pode o encerramento para férias verificar-se, total ou parcial-

mente, fora do período previsto no número 2.

Cláusula 66.ª

Gozo de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei e no presente ACT.

2- As férias podem ser gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, desde que salvaguardado o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 67.ª

Alteração da marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias pode ser alterada por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- O período de férias é alterado sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, se encontre temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, e desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

3- Depois de marcado o período de férias, a empresa apenas pode adiar ou suspender o seu gozo, sem o acordo expresso dos trabalhadores, por exigências imperiosas de serviço.

4- No caso previsto no número anterior os trabalhadores têm direito a ser indemnizados pela empresa dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam as férias na época fixada.

Cláusula 68.ª

Alteração do período de férias por motivo de doença

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença clinicamente comprovada.

2- Quando se verificar a situação prevista no número 1, os trabalhadores deverão comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo e o local onde se encontram.

3- No caso referido no número 1, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na alínea *b)* do número 3 da cláusula 64.ª

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo das férias no ano a que respeitam, por motivo de doença do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

5- À alteração do período de férias por motivo de doença é aplicável o regime previsto na lei.

Cláusula 69.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio ou ao seu gozo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses completos de execução do contrato, salvo se prazo menor for acordado entre a empresa e o trabalhador, a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 22 dias.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 70.ª

Efeitos da cessação do contrato no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer motivo, o trabalhador terá direito a receber a retribuição de férias e o respectivo subsídio de férias:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso previsto na alínea *a)* do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período de férias tendo em conta a duração do contrato.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 71.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

1- Os trabalhadores não podem durante as férias exercer qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viessem exercendo cumulativamente ou a empresa os autorizem a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver, nos termos legais, a retribuição correspon-

dente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 72.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar culposamente ao gozo das férias nos termos previstos no presente ACT, o trabalhador terá direito a uma compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

CAPÍTULO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 73.ª

Concessão de licenças

1- Os trabalhadores têm direito a licenças sem retribuição nos termos previstos na lei e neste ACT.

2- A empresa pode ainda conceder aos trabalhadores, a pedido destes, as seguintes licenças sem retribuição:

a) Em cada ano civil, 10 dias úteis de licença sem retribuição, seguidos ou interpolados;

b) Licença sem retribuição de natureza especial, por tempo não superior a 12 meses, podendo, no entanto, este ser excedido em caso de reconhecida necessidade.

3- A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida com algum dos seguintes fundamentos:

a) Necessidade do trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente;

b) Oportunidade do trabalhador frequentar cursos ou participar em acções que contribuam para a sua valorização profissional, técnica ou científica;

c) Mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;

d) Outros casos de comprovada necessidade ou gravidade que impliquem a suspensão da prestação de trabalho.

4- A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida mediante fundamentado e comprovado pedido do trabalhador sendo indeferida por falta ou insuficiência de fundamentação ou de prova, assim como por não ser adequada ou possível a substituição do trabalhador ou dela resultar prejuízo ou inconveniente para o serviço.

5- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores mantêm todos os direitos, deveres e garantias que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

6- A licença sem retribuição caduca no momento em que o trabalhador iniciar qualquer actividade diferente ou incompatível com o fundamento invocado para a concessão da licença, ou quando aquele deixe de subsistir.

7- No caso de caducidade da licença ou verificado o seu termo, o trabalhador deverá de imediato apresentar-se ao serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

8- Os períodos de licença sem retribuição contam apenas para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

9- Os trabalhadores em regime de licença sem retribuição, abrangidos pelo anexo VII, mantêm os direitos adquiridos relativamente aos benefícios diferidos complementares da previdência, contando-se o tempo de licença para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

10- Para cálculo do subsídio de Natal serão tidos em conta os períodos de licença sem retribuição, nos termos do número 2 da cláusula 57.ª do presente ACT.

Cláusula 74.ª

Ausências ao serviço ao abrigo de acordo para mobilidade internacional

As ausências ao serviço para mobilidade internacional regem-se pelos acordos vinculativos da empresa e pela regulamentação supletiva.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 75.ª

Regime

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, requisição oficial e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a Segurança Social.

2- O disposto no número anterior começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, categoria e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar na empresa.

4- Nos cinco dias úteis seguintes ao da cessação do impedimento, o trabalhador apresentar-se-á à empresa para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a Segurança Social.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 76.ª

Noção

1- Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período em que devia desempenhar a sua actividade.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 77.ª

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

b) As motivadas por necessidade, devidamente comprovada, de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, bem como filho, adotado ou enteado com mais de 12 anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar, até 15 dias por ano, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

c) As motivadas por necessidade devidamente comprovada de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, adotados ou enteados, menores de 12 anos, até ao limite de 30 dias por ano ou em caso de hospitalização, no decurso do período que esta durar, o tempo comprovadamente necessário para acompanhar o menor, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

d) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

e) As dadas, por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

f) As motivadas por falecimento de parentes e afins, nos termos e com a duração seguintes:

i) 5 dias completos e consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns, filhos, adotados, pais, adotantes, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

ii) 2 dias completos e consecutivos por morte de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente ACT;

h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente por doação de sangue e serviço de bombeiros voluntários;

j) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na lei ou no presente ACT.

Cláusula 78.ª

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1- A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser imediatamente comunicada à empresa pelo trabalhador e, sempre que possível, com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- O trabalhador obriga-se a apresentar, no prazo máximo de 8 dias, prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

4- Excetuam-se do disposto no número anterior as faltas previstas na alínea *h)* do número 2 da cláusula 77.ª e na cláusula 82.ª

5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores ou a não aceitação pela empresa das provas apresentadas transformam as faltas em não justificadas.

6- A não aceitação pela empresa da justificação apresentada é comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada.

Cláusula 79.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e nos números seguintes.

2- Determinam perda de retribuição, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, nomeadamente, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea *g)* do número 2 da cláusula 77.ª, para além dos créditos que venham a ser fixados;

b) As dadas por motivo de doença, salvo se o trabalhador não tiver cumprido o prazo de garantia que lhe confere direito ao correspondente subsídio da Segurança Social;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;

d) As dadas pelos motivos indicados nas alíneas *b), c),* e *j)* do número 2 da cláusula 77.ª, sem prejuízo do disposto na cláusula 82.ª

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea *h)* da cláusula 77.ª são ou não remuneradas nos termos do despacho de autorização.

4- No caso de detenção ou prisão do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado, se o trabalhador não possuir, comprovadamente, meios que lhe permitam suportar os seus encargos familiares, a empresa poderá conceder, a título de apoio social, uma importância mensal correspondente a uma percentagem, em princípio, não inferior a 60 % da retribuição auferida pelo trabalhador.

Cláusula 80.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- Qualquer período de ausência não justificado determina

sempre a perda da retribuição correspondente.

2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante quatro dias úteis consecutivos ou, durante o mesmo ano civil, sete interpolados;

b) Faltar alegando motivos de justificação comprovadamente falsos;

c) Faltar injustificadamente a um ou a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados.

3- No caso previsto na alínea *c)* do número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda da retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- Não são passíveis de procedimento disciplinar as faltas previstas na alínea *b)* do número 2 da cláusula 77.ª, que excedam o limite fixado.

Cláusula 81.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 82.ª

Faltas autorizadas

1- O trabalhador poderá ser autorizado a faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao limite de 4 horas mensais, por motivo de necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, mediante comunicação prévia ao respetivo superior hierárquico.

2- A falta não será autorizada desde que haja inconveniente para o serviço devidamente fundamentado.

TÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 83.ª

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e no presente ACT.

3- A competência disciplinar cabe ao conselho de administração da empresa, que a poderá delegar.

Cláusula 84.ª

Conceito de infração

Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, que consista em ação ou omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados na lei ou neste ACT.

Cláusula 85.ª

Prescrição da infração e caducidade do procedimento disciplinar

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- A prescricão da infracção disciplinar não prejudica o direito da empresa exigir indemnização pelos prejuízos causados pela actuação ou omissão do trabalhador.

3- O procedimento disciplinar deve iniciar-se, sob pena de caducidade, nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e do presumível infrator, devendo ser concluído, sempre que possível, no prazo de 60 dias a contar da data do despacho que o promoveu.

4- A notificação da nota de culpa interrompe os prazos estabelecidos nos números 1 ou 3 desta cláusula.

5- A instauração de processo prévio de inquérito que seja necessário para fundamentar a nota de culpa interrompe os prazos a que se referem os números 1 ou 3, desde ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada ao trabalhador até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Cláusula 86.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

e) Despedimento com justa causa.

2- As sanções previstas nas alíneas *b)* a *e)* do número 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias, podendo os limites desta sanção ser agravados até ao dobro, sempre que tal justifiquem as especiais condições de trabalho.

5- Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 87.ª

Sanções abusivas

1- Presumem-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordem a que, nos termos legais, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Cláusula 88.ª

Processo disciplinar

O processo disciplinar desenvolve-se segundo as normas de regulamento próprio, constante do anexo VI deste ACT.

TÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.ª

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nas condições e termos previstos na lei, designadamente por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

d) Despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação;

e) Resolução pelo trabalhador;

f) Denúncia pelo trabalhador;

g) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental.

2- O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;

c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho.

TÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 90.ª

Princípios gerais

1- A empresa deve promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, nomeadamente:

a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional e outros do seu interesse, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores;

b) Promover ações de reconversão e reciclagem.

2- A empresa pode exigir aproveitamento em cursos de formação que direta ou indiretamente proporcione aos trabalhadores.

3- As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços da empresa, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

4- Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

5- A empresa assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação que, direta ou indiretamente, realize, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e /ou aproveitamento.

6- A empresa pode conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem de seu interesse, reembolsáveis em condições definidas caso a caso.

Cláusula 91.ª

Formação no local de trabalho

A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração da formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

TÍTULO XV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 92.ª

Princípios gerais

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, para cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A segurança e saúde no trabalho são objecto de regulamento próprio, constante do anexo IV.

3- Todos os trabalhadores são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.

TÍTULO XVI

Atividade sindical na empresa

Cláusula 93.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical na empresa.

2- O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei e pelo estabelecido no presente ACT.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento em que prestem serviço.

4- O despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva de trabalhadores que venha a ser declarado ilícito confere a este o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos legais.

Cláusula 94.ª

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito por esta reservado, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 95.ª

Reunião dos trabalhadores na empresa

1- Sem prejuízo da normalidade da laboração em trabalho por turnos, e do trabalho a prestar na ocorrência de circunstâncias que comprometam a regularidade do abastecimento público ou ponham em risco equipamento ou matérias primas, ou outros de natureza urgente, os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho:

a) Fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva instalação, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto;

b) Durante o período normal de trabalho, mediante convocação das comissões sindicais ou intersindicais singularmente ou em conjunto, até ao máximo de 15 horas por ano, que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

2- Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à empresa e, mediante convocatória, aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem.

3- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa ou associados desses sindicatos que, por delegação daqueles, sejam devidamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 horas.

4- A promoção das reuniões promovidas ao abrigo da presente cláusula deve cumprir os procedimentos previstos na lei.

Cláusula 96.ª

Cedência de instalações

1- Para as instalações da empresa com 150 ou mais trabalhadores, esta é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado na instalação ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para as instalações com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 97.ª

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto, podendo ser constituídas, nos termos da lei, comissões sindicais ou intersindicais.

2- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa ou serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito e por escrito, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

3- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício da atividade sindical, um crédito de horas apurado nos termos do número 4, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como serviço efetivo.

4- O crédito de horas anual conferido por sindicato ou federação é globalmente apurado no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT, nos seguintes termos:

a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 96 horas

b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 192 horas

c) Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 288 horas

d) Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 384 horas

e) Sindicato com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$[6 + (n - 500) : 200] \times (8 \times 12)$$

em que n representa o número de trabalhadores sindicalizados.

5- Quando pretenda utilizar o crédito de horas previsto no número anterior, o delegado sindical deve comunicá-lo à respetiva hierarquia e, bem assim, à empresa ou serviço que tiver sido designado nos termos do número 2 da presente cláusula, em regra, com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6- Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como

tal, mediante comunicação escrita da comissão intersindical ou do sindicato respetivo à empresa ou serviço que tiver sido designado nos termos do número 2 da presente cláusula, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

7- As comissões intersindicais, singularmente ou em conjunto, reúnem com a empresa sempre que uma das partes o julgue conveniente.

8- O tempo dispendido nessas reuniões, quando a reunião tenha sido convocada pela empresa, não será considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

Cláusula 98.ª

Dirigentes sindicais

1- Para o exercício das funções de membro da direcção de associação sindical signatárias do presente acordo é concedido um crédito de horas por mês a determinar nos termos dos números seguintes.

2- Para efeitos da presente cláusula, o apuramento do número de trabalhadores sindicalizados e a aplicação do crédito mensal de horas são efectuados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3- Para o exercício das suas funções, os membros da direção a que se refere o número 1 beneficiam de um crédito de horas apurado nos termos do número 4, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo.

4- O crédito anual de horas, nas empresas, é determinado pelos seguintes critérios, tomando por base o número de trabalhadores das empresas filiados no sindicato ou federação:

a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1440 horas

b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2880 horas

c) Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 4320 horas

d) Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 5760 horas

e) Sindicato com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 8640 horas

f) Sindicato com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 10 080 horas

g) Sindicato com 2000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 11 520 horas

5- A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direção cuja identificação tenha sido comunicada à empresa nos termos do número seguinte.

6- A direção da associação sindical deve comunicar ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito, por escrito, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

7- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar, por escrito, o serviço que as empresas indicarem, essa alteração com uma antecedência de 15 dias.

8- Os membros da direção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no número 4, e cuja identificação foi comunicada às empresas, nos termos dos números 6 e 7, usufruem do direito a faltas justificadas.

9- Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

10- Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efetuar a respetiva comunicação, com a antecedência mínima de 8 dias.

11- O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente acordo, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

TÍTULO XVII

Outros direitos e regalias

Cláusula 99.ª

Subsídio de alimentação

1- A empresa atribui aos trabalhadores um subsídio de alimentação, de montante fixado no anexo V, por cada dia útil de trabalho efectivo, durante 11 meses no ano, o qual poderá ser pago em dinheiro ou em vales de refeição.

2- O subsídio de alimentação é mantido nas seguintes situações de ausência:

a) Ausências ao abrigo da cláusula 77.ª, número 2, alínea *g)*, dentro dos limites dos créditos estabelecidos;

b) Tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

c) Faltas justificadas desde que se verifique, pelo menos, a prestação de 4 horas de trabalho.

3- O subsídio de alimentação é, ainda, mantido em caso de baixa por doença nas seguintes condições:

a) Por inteiro, até 60 dias de ausência consecutivos;

b) Por metade do seu valor, de 61 até 120 dias de ausência consecutivos.

4- Aos trabalhadores a tempo parcial é atribuído subsídio de alimentação nos dias úteis de trabalho, desde que trabalhem pelo menos 2 horas em cada uma das frações do período normal de trabalho diário, separadas por um intervalo não superior a 2 horas.

5- O subsídio de alimentação não é cumulável com a ajuda de custo que inclua refeição correspondente.

Cláusula 100.ª

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que no exercício normal da sua função movimentem com regularidade, no período de um mês, valores em moeda, é atribuído um abono para falhas, de acordo com os escalões estabelecidos no artigo 3.º do anexo V.

2- O abono é devido 12 meses em cada ano, exceto nos meses em que o trabalhador falte 10 dias úteis seguidos.

3- A substituição de um trabalhador com direito a abono para falhas, por tempo igual ou superior a 10 dias úteis

seguidos, confere ao substituto direito àquele abono.

4- Se, em dado mês, um trabalhador substituir mais de um titular de posto de trabalho com direito a abono para falhas, durante períodos iguais ou superiores a 10 dias úteis, auferirá um único abono.

Cláusula 101.ª

Prémios de antiguidade

1- No ano em que os trabalhadores completarem 25 anos de antiguidade a empresa atribui:

a) Medalha comemorativa de prata;

b) Prémio pecuniário correspondente à BR 17;

c) Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos, com atribuição de um subsídio de valor igual à retribuição correspondente a esse período.

2- Aos trabalhadores a tempo parcial o prémio pecuniário é atribuído tendo como referência o valor indicado na alínea *b)* do número anterior e a proporcionalidade da antiguidade (antiguidade ponderada) resultante da redução a tempo inteiro dos períodos de trabalho a tempo parcial.

3- A empresa atribui aos trabalhadores, que se tenham mantido ao serviço da empresa em regime de tempo inteiro, na data da passagem à situação de pré-reforma ou de pensionista, um prémio pecuniário cujo valor é determinado pela antiguidade da seguinte forma:

a) Trabalhador que complete 30 a 32 anos de antiguidade:

$$P_1 = P_{tc}$$

b) Trabalhador que complete 33 a 35 anos de antiguidade:

$$P_2 = 1{,}5 \times P_{tc}$$

c) Trabalhador que complete 36 ou mais anos de antiguidade:

$$P_3 = 2 \times P_{tc}$$

sendo:

P_{tc} o valor previsto na alínea *b)* do número 1.

4- O prémio previsto no número anterior é atribuído aos trabalhadores a tempo parcial, sendo o valor do mesmo calculado segundo o princípio de proporcionalidade definido no número 2 da presente cláusula.

TÍTULO XVIII

Plano social

Cláusula 102.ª

Plano social

1- As empresas disponibilizam aos trabalhadores aos quais seja aplicável o presente ACT, com excepção dos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª, um plano social, actualmente designado Plano Social EDP Flex, que engloba um conjunto de benefícios de natureza social.

2- As características do plano social a que se refere o número anterior, constam do anexo IX.

3- A empresa divulgará aos trabalhadores referidos no número 1, pelos meios adequados, os benefícios que, a cada momento, estiverem incluídos no plano social, bem como as alterações que lhe forem introduzidas.

Cláusula 103.ª

Utilização dos planos de saúde

1- Cada trabalhador fica exclusivamente vinculado ao plano de saúde que lhe seja atribuído por aplicação da cláusula 102.ª («Seguro de saúde» previsto no anexo IX) ou da cláusula 106.ª (Esquema complementar de saúde «ECS» previsto no anexo VIII).

2- No caso de casais constituídos por trabalhadores que beneficiem de planos de proteção na saúde distintos entre si - Seguro de saúde e ECS:

a) Cada trabalhador beneficia unicamente do seu próprio plano de saúde, não podendo beneficiar simultaneamente, enquanto cônjuge ou equiparado, do plano de saúde do outro;

b) Os filhos de casal de trabalhadores que beneficie de planos de proteção na saúde distintos entre si apenas poderão beneficiar de um único destes planos, a escolher pelos pais, sendo obrigatório, em qualquer caso, que todos os filhos do casal sejam beneficiários do mesmo plano de saúde.

3- No caso de casais constituídos por trabalhadores em que ambos beneficiem do mesmo plano de saúde, aplicam-se as seguintes regras:

a) No caso de ambos os trabalhadores estarem abrangidos pelo seguro de saúde previsto no plano EDP Flex, cada um beneficia exclusivamente do seu seguro de saúde, não podendo, enquanto cônjuge ou equiparado, beneficiar simultaneamente do seguro de saúde do outro;

b) Os filhos de casal de trabalhadores usufruem do plano de saúde a que os pais têm direito, ou seja, ECS se ambos os pais forem beneficiários deste ou seguro de saúde se ambos forem beneficiários deste;

c) Caso ambos os trabalhadores beneficiem do seguro de saúde previsto no EDP Flex, os filhos apenas poderão estar agregados ao seguro de saúde de um dos pais.

TÍTULO XIX

Pré-reforma e limite de permanência ao serviço

Cláusula 104.ª

Pré-reforma

1- A empresa pode, por razão de gestão, propor aos seus trabalhadores a sua passagem à situação de pré-reforma por velhice, desde que reúnam os requisitos legais exigidos para o efeito.

2- A passagem à pré-reforma referida no número anterior só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador, nos termos legais.

3- Os trabalhadores em situação de pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

4- Os trabalhadores em situação de pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam a idade

legal para o efeito.

5- Os trabalhadores que, durante o período de pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

6- O montante da prestação de pré-reforma, com respeito pelos limites legais, bem como os critérios da sua atualização serão acordados entre as partes.

7- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 4 e 5 da presente cláusula.

Cláusula 105.ª

Limite de permanência ao serviço

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no dia em que tenha acesso à pensão de velhice.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a data limite de permanência do trabalhador ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais do que a idade normal de acesso à pensão de velhice.

TÍTULO XX

Disposições transitórias

CAPÍTULO I

Âmbito subjetivo de aplicação

Cláusula 106.ª

Âmbito subjetivo de aplicação

1- O disposto nas cláusulas constantes do presente título é unicamente aplicável aos trabalhadores que tenham sido admitidos pelas empresas outorgantes, seguidamente identificadas, até à data de entrada em vigor do presente ACT e que eram abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho a que se refere o número 1 da cláusula 120.ª do presente ACT:

a) EDP Distribuição - Energia, SA;
b) EDP - Gestão da Produção de Energia, SA;
c) Sãvida - Medicina Apoiada, SA;
d) Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA;
e) EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA;
f) EDP - Imobiliária e Participações, SA;
g) EDP Renováveis Portugal, SA;
h) EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA;
i) EDP - Soluções Comerciais, SA.

2- Em consequência do disposto no número precedente, estão excluídos do âmbito subjetivo de aplicação das disposições contidas no presente título, todas as demais empresas outorgantes do presente ACT, ou que a ele venham a aderir, nos termos legais, bem como os respetivos trabalhadores e, bem assim, os trabalhadores que as empresas identificadas no número 1 venham a admitir após a data de entrada em vigor do presente ACT.

3- Os trabalhadores referidos no número anterior beneficiarão do plano social a que se refere a cláusula 102.ª

CAPÍTULO II

Subsídios de estudo a trabalhadores-estudantes

Cláusula 107.ª

Subsídios concedidos, montantes e requisitos

1- A empresa concede subsídios anuais para despesas com matrículas e propinas e para aquisição de material escolar aos trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem cursos nas condições previstas na cláusula 35.ª do ACT.

2- O subsídio para despesas com matrícula e propinas é de montante igual a 50 % da matrícula e propinas em estabelecimentos oficiais de ensino relativamente às disciplinas em que o trabalhador tenha obtido aproveitamento, mesmo que frequente estabelecimento de ensino particular, com o limite máximo de referência para a atribuição deste subsídio no valor da retribuição mínima mensal garantida.

3- O montante do subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos termos e montantes previstos no anexo V.

4- O pedido de concessão do subsídio deve ser apresentado no prazo máximo de 30 dias a contar do final de cada ano letivo, com os documentos comprovativos da matrícula e propinas pagas, obrigando-se os interessados a prestar todas as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados.

CAPÍTULO III

Subsídios de estudo a descendentes de trabalhadores e de reformados

Cláusula 108.ª

Subsídios concedidos

A empresa concede aos trabalhadores e reformados com vencimento ou prestação de reforma inferior a seis IAS (indexante de apoio social), que tenham descendentes ou equiparados, subsídios anuais de estudo para despesas com propinas, matrículas e material escolar e subsídios mensais para despesas com transporte, alimentação e estadia, nas condições atualmente praticadas.

Cláusula 109.ª

Montante dos subsídios

Os subsídios referidos na cláusula anterior continuam a ser pagos pelos montantes em vigor.

Cláusula 110.ª

Processo de revisão

Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de

revisão dos subsídios a que se reportam as cláusulas anteriores, compometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

CAPÍTULO IV

Outros benefícios

Cláusula 111.ª

Energia elétrica

1- A empresa concede aos trabalhadores do quadro permanente um desconto de 80 % do valor de eletricidade e taxas de potência faturadas, com um limite máximo anual de 1375,00 euros.

2- O desconto é concedido unicamente em relação a um local de consumo doméstico (BTN), sendo requisito indispensável que o trabalhador figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência do ato ou contrato que lhe confere direito à habitação.

3- O período anual de consumo a considerar para efeitos de aplicação do desconto corresponde à faturação de Janeiro a Dezembro.

4- Caso o valor do benefício anual seja inferior ao valor definido no número 1, a diferença não será transferida para o ano seguinte.

5- O regime estabelecido nos números anteriores é extensivo aos reformados e pensionistas abrangidos pelo anexo VII, bem como aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª que se venham a reformar por velhice ou invalidez após a data de entrada em vigor do presente ACT.

6- Os pagamentos relativos aos consumos de energia elétrica referidos nesta cláusula são, em regra, efetuados através de débito em conta bancária.

7- O valor máximo do benefício estabelecido no número 1 será atualizado em Janeiro de cada ano, de acordo com a variação ocorrida de Dezembro do ano N-2 a Dezembro do ano N-1, constante do Índice de Preços no Consumidor no Continente do INE na classe habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, subgrupo eletricidade.

Cláusula 112.ª

Seguro de acidentes pessoais

1- A empresa mantém os trabalhadores do quadro do pessoal permanente seguros contra riscos de acidentes pessoais, nos termos e condições nunca inferiores aos da actual apólice.

2- A indemnização emergente do seguro previsto no número anterior é cumulável com quaisquer indemnizações ou direitos provenientes de acidentes de trabalho ocorridos ao serviço da empresa.

3- Se do acidente resultar a morte da pessoa segura, a seguradora pagará ao beneficiário para o efeito designado uma indemnização igual ao capital seguro.

4- Não tem aplicação o disposto no número anterior se a morte resultante do acidente ocorrer para além do prazo de dois anos a contar da data da ocorrência daquele.

CAPÍTULO V

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 113.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A empresa mantém às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais os direitos e regalias reconhecidas aos trabalhadores no activo, sem prejuízo dos efeitos contratuais que resultem de situações de impedimento prolongado.

2- A empresa assegura aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, através da atribuição de complemento ao seguro obrigatório, a retribuição normal mensal líquida auferida à data e no local do acidente, acrescida dos valores líquidos das outras parcelas da retribuição recebidas com carácter de regularidade, nos termos definidos neste ACT.

3- A retribuição normal assegurada ao trabalhador evoluirá de acordo com as alterações da tabela salarial.

Cláusula 114.ª

Incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegura por si ou por terceiros, durante o período de incapacidade, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador.

2- Em caso de incapacidade temporária parcial e ambulatória, de grau que permita que o trabalhador retome o serviço, a empresa assegura-lhe a retribuição normal que auferia à data do acidente.

Cláusula 115.ª

Incapacidade permanente parcial

1- A empresa obriga-se a não invocar como causa de despedimento a incapacidade permanente parcial dos trabalhadores acidentados ao seu serviço.

2- Se a incapacidade implicar a reconversão do trabalhador, pode este optar por aceitar a função, ainda que de menor categoria ou nível de qualificação que a empresa lhe ofereça ou pela rescisão imediata do contrato de trabalho, tendo neste caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição, por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses.

3- Em caso de incapacidade permanente parcial que não impeça o trabalhador de continuar a desempenhar a função que exercia à data do evento ou que permita a sua reconversão para função a que corresponda igual ou maior retribuição, a empresa paga a retribuição correspondente, independentemente da pensão de incapacidade determinada pelo tribunal.

4- Se a incapacidade permanente parcial implicar a reconversão do trabalhador para função de categoria ou nível de

qualificação inferior, a empresa atribui, se for caso disso, complemento à retribuição normal da nova função através da seguinte fórmula:

$$C = R_{bM} - (R_{bm} + I)$$

em que:

C complemento a atribuir pelas empresas;

R_{bM} retribuição base correspondente à função de que era titular à data do sinistro ou do reconhecimento da doença profissional;

R_{bm} retribuição base do trabalhador na função em que foi reconvertido;

I pensão mensal da seguradora ou do Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais.

5- Sempre que haja alteração dos valores RbM e Rbm ou I, procede-se a recálculo.

6- O valor de C, quando negativo, não determina a correspondente diminuição de Rbm.

7- Sempre que, por disposição legal ou por opção do trabalhador, seja remida a pensão de incapacidade determinada pelo tribunal, a empresa mantém o mesmo complemento que resultaria da não remissão dessa pensão.

Cláusula 116.ª

Incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho

1- Se o trabalhador não for considerado, pelas instituições oficiais de previdência, em situação de invalidez, a empresa obriga-se a atribuir-lhe, até à idade que confira direito à pensão de reforma por velhice, um complemento que, adicionado à indemnização por acidente de trabalho ou de doença profissional estabelecida judicialmente, perfaça o montante da sua retribuição mensal, calculada nos termos do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 113.ª

2- Atingida a idade normal da reforma por velhice através das instituições oficiais, o trabalhador obriga-se a requerê-la, sob pena da empresa deixar de estar obrigada ao pagamento do complemento referido no número anterior enquanto o trabalhador não apresentar o requerimento atrás referido e durante o tempo que mediar entre a data em que o trabalhador reuniu os requisitos legais para requerer a reforma por velhice e a data em que apresentou o devido requerimento.

3- Exceptuam-se do disposto no número anterior, os trabalhadores não considerados em situação de invalidez pelas instituições oficiais que tenham menos de 30 anos de antiguidade, ficando estes obrigados a requerer a passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam essa antiguidade ou o último dia do mês em que perfaçam 70 anos aplicando-se, no caso de não cumprimento pontual desta obrigação, *mutatis mutandis*, o disposto na parte final do número anterior.

CAPÍTULO VI

Proteção social

Cláusula 117.ª

Antecipação à pré-reforma e pré-reforma

1- Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 61 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 37 anos, têm o direito a passar à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma, em função da sua idade e antiguidade.

2- Os trabalhadores com 60 anos de idade e 36 anos de serviço mantêm o direito de passar à situação de pré-reforma, desde que reúnam as condições de acesso à pensão por velhice aos 65 anos de idade e assumam esse compromisso.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a contagem de antiguidade faz-se nos mesmos termos dos estabelecidos para atribuição dos complementos de pensões de velhice ou invalidez previstos no anexo VII deste ACT.

4- Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido nos números 1 e 2 devem, com a antecedência de doze meses, comunicar à empresa a data em que pretendem passar à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma, podendo este período ser encurtado desde que não haja inconveniente para o serviço.

5- A passagem à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador, nos termos legais.

6- Os trabalhadores em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

7- Os trabalhadores que passem à situação de antecipação à pré-reforma ficam obrigados a acordar com a empresa a passagem à situação de pré-reforma, quando atinjam a idade mínima para o efeito, e a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que atinjam a idade legal prevista.

8- Os trabalhadores em situação de antecipação à pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam a idade legal para o efeito.

9- Os trabalhadores que, durante o período ou períodos de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

10- A prestações de antecipação à pré-reforma e de pré-reforma é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no número 3 do artigo 7.º do anexo VII deste ACT e paga 14 vezes por ano, sendo a respetiva base de cálculo atualizada em condições, percentagem e momento iguais às do aumento de retribuições que se venha a verificar no âmbito da empresa por negociação coletiva.

11- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 7 e 8 da presente cláusula.

Cláusula 118.ª

Preparação para a reforma

1- A empresa concede aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime de redução do horário de trabalho e de dispensas ao serviço com vista a permitir a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

a) A uma dispensa de serviço com a duração de três meses consecutivos;

b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;

c) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- O trabalhador que pretenda gozar do direito de preparação para a reforma, deverá comunicá-lo à empresa com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

4- O regime de preparação para a reforma é aplicável à situação de antecipação à pré-reforma e de pré-reforma, nos termos seguintes:

a) No caso de antecipação à pré-reforma nos termos do número 1 da cláusula 117.ª, o trabalhador, no requerimento respetivo, indicará o programa do regime especial de trabalho;

b) No caso de pré-reforma por razões de gestão, o programa será estabelecido no acordo referido no número 4 da cláusula 117.ª do presente ACT.

Cláusula 119.ª

Benefícios complementares da previdência

1- Os benefícios complementares da previdência concedidos pela empresa estão consignados no anexo VII (Complementos dos benefícios da Segurança Social) deste ACT, que dele faz parte integrante.

2- As empresas garantem as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação aplicável.

3- As empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do anexo VIII (Saúde), que dele faz parte integrante deste ACT.

4- Os benefícios complementares previstos no anexo VII são garantidos nas condições, limites e montantes praticados à data da entrada em vigor do ACT/EDP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, deixando de se aplicar quando a segurança social iguale os complementos a cargo das empresas ou extinga os benefícios.

5- No caso previsto no número anterior de extinção de benefício, as empresas continuam a garantir o último complemento atribuído, até à revisão da situação pelas partes.

6- Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pela Segurança Social, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data da assinatura dos ACT a que se refere o número 4, não implica aumento automático das responsabilidades das empresas.

7- Os atuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto na presente cláusula.

TÍTULO XXI

Disposições finais

Cláusula 120.ª

Revogação da regulamentação anterior

1- Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o ACT/EDP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2000, com as alterações posteriormente introduzidas, designadamente as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 39, de 22 de Outubro de 2003, bem como os acordos de adesão ao mesmo, nomeadamente os publicados nos *Boletim do Trabalho e Emprego* da 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2001, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2002, n.º 18, de 15 de Maio de 2002, n.º 16, de 29 de Abril de 2005 e n.º 15, de 22 de Abril de 2006.

2- São, igualmente, revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos em vigor nas empresas outorgantes que se mostrem contrários ao disposto no presente ACT ou com ele incompatíveis.

Cláusula 121.ª

Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas pelo presente ACT são consideradas pelos outorgantes globalmente mais favoráveis do que as anteriores, nomeadamente as decorrentes dos instrumentos de regulamentação coletiva revogados.

ANEXO I

Enquadramento e carreiras profissionais

(Cláusula 12.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Bases gerais de enquadramento profissional

SECÇÃO I

Objeto e princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

1- O enquadramento profissional classifica as funções existentes na empresa e integra-as em níveis de qualificação

profissional, de acordo com as exigências de formação escolar e profissional para o seu desempenho, responsabilidade, complexidade e impacto funcional.

2- Ficam excluídos do enquadramento os cargos de chefia de departamento superior, quadros diretivos, assessores e adjuntos, os quais são exercidos em comissão de serviço, sem prejuízo de estes beneficiarem dos direitos e estarem sujeitos aos deveres previstos no enquadramento, salvo os que não sejam aplicáveis em razão do exercício do cargo em comissão de serviço.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1- Em conformidade com o disposto no número 1 do artigo anterior, os trabalhadores das empresas estão integrados em cinco níveis de qualificação profissional:

Nível 1: Quadros superiores;
Nível 2: Quadros médios;
Níveis 3 e 4: Profissionais altamente qualificados;
Nível 5: Profissionais qualificados.

2- O nível 1 integra as categorias de técnico superior, técnico superior especialista, técnico superior sénior e técnico superior especialista generalista, e cada categoria compreende diversas letras.

3- Os níveis 2 a 5 integram, cada um, diversos graus de evolução.

4- A cada letra corresponde uma retribuição base (Rb) e a cada grau de um nível corresponde uma base de retribuição (BR).

5- Ao nível 1 correspondem 19 retribuições base (letras A2 a Q) e aos níveis 2 a 5 correspondem 22 bases de retribuição (BR 1 a 22).

6- A evolução profissional processa-se de acordo com o disposto no artigo 4.º

SECÇÃO II

Estrutura dos níveis

Artigo 3.º

Caracterização

1- O nível 5 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência, no mínimo, do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações[1]), na área vocacional adequada à função e tem 14 graus (graus 1 a 14) - BR 1 a 14.

2- O nível 4 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência, no mínimo, do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações), na área vocacional adequada à função e experiência profissional relevante para a atividade e tem 13 graus (graus 1 a 13) - BR 5 a 17.

3- O nível 3 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência, no mínimo, do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações), na área vocacional da função, experiência profissional relevante e competências técnicas e comportamentais adequadas à atividade e tem 13 graus (graus 1 a 13) - BR 8 a 20.

4- O nível 2 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a quadros médios, caracterizando-se por conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área ou em matérias específicas da função (nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações), adquiridos através de experiência profissional obtida no desempenho de funções similares, afins ou adequadas e tem 12 graus (graus 1 a 12) - BR 11 a 22.

5- O nível 1 de qualificação profissional enquadra as funções de quadros superiores, com exigência de formação académica superior e tem as seguintes categorias e letras:

a) Técnico superior - letras A2 a D;
b) Técnico superior especialista - letras A a J;
c) Técnico superior sénior - letras D a O;
d) Técnico superior especialista generalista - letras F a Q.

SECÇÃO III

Evolução profissional

Artigo 4.º

Princípios

1- Por evolução profissional entende-se a progressão salarial do trabalhador no nível de qualificação profissional correspondente ao seu perfil de enquadramento ou a promoção para nível de qualificação profissional superior com a correspondente alteração do seu perfil de enquadramento.

2- Numa base anual, para garantir o alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identificados os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para progressão salarial no nível de qualificação profissional.

3- Os critérios de promoção e percursos profissionais são determinados pela empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validade de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos.

4- A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador disponibilizando ferramentas e formação adequadas, com o objetivo de desenvolver as competências técnicas e comportamentais, em linha com as necessidades do negócio da empresa, e sustentar a evolução profissional.

5- Será dado conhecimento aos sindicatos do sistema de avaliação a aplicar em cada ano.

6- A empresa dará anualmente informação estatística agregada da distribuição das avaliações, e por unidade organizativa, desde que estas tenham mais de 60 trabalhadores.

7- Entende-se por unidade organizativa uma estrutura que integra um conjunto de meios e de recursos, onde se desenvolvem atividades e operações que tenham um fim em comum, implicando a sua constituição formal na empresa.

8- As avaliações de desempenho negativas (insuficientes) serão analisadas pela empresa, trabalhador, e sindicatos des-

[1] Aprovado pela Portaria número 782/2009, de 22 de Julho.

de que o trabalhador o solicite.

Artigo 5.º

Progressão salarial

1- A progressão dos trabalhadores nos níveis de qualificação profissional correspondentes aos seus perfis de enquadramento faz-se para as posições de referência constantes das tabelas anexas, tendo por base o mérito do trabalhador e a sua antiguidade no grau ou letra, após obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.

2- A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

a) Grupo A - Desempenho adequado 1,2 pontos

b) Grupo B - Desempenho bom 1,5 pontos

c) Grupo C - Desempenho excecional 2 pontos

3- A atribuição de pontos está condicionada à verificação cumulativa dos critérios de elegibilidade previstos no artigo 6.º, tendo por universo os trabalhadores identificados nos termos do número 2 do artigo 4.º

4- Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não será atribuído qualquer ponto nesse ano.

5- Logo que o trabalhador acumule, na mesma BR/LR, 6 (seis) pontos progredirá para a BR/LR imediatamente seguinte prevista no nível correspondente ao respetivo enquadramento, com a verificação cumulativa dos critérios previstos no artigo seguinte.

6- A progressão para a BR/LR imediatamente seguinte, nos termos do número anterior, implica o reinício do cômputo de pontos de avaliação na BR/LR, isto é, o eventual excesso de pontuação anterior não é transferível para a evolução seguinte.

7- A progressão salarial prevista neste artigo tem como limite o seguinte:

a) Para o nível 5, a BR 14;

b) Para o nível 4, a BR 17;

c) Para o nível 3, a BR 20;

d) Para o nível 2, a BR 22;

e) Para a categoria de técnico superior, a LR D;

f) Para a categoria de técnico superior especialista, a LR J;

g) Para a categoria de técnico superior sénior, a LR K;

h) Para a categoria de técnico superior especialista generalista, a LR K.

8- Ao trabalhador que não tenha avaliação de desempenho anual, por ausências previstas nas alíneas *a), b)* e *c)* do número 2 do artigo 6.º deste anexo, será atribuída, para efeitos de progressão salarial, a pontuação correspondente ao desempenho médio da sua função na empresa.

Artigo 6.º

Critérios de elegibilidade para progressão salarial

1- São critérios de elegibilidade de verificação cumulativa para a obtenção de pontos os abaixo indicados, que não podem ser vistos de forma isolada:

a) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função exercida pelo trabalhador;

b) Avaliação de desempenho igual ou superior a adequado;

c) Ausência de registo de sanções disciplinares por incumprimento das normas e procedimentos da empresa no ano a que respeita a avaliação;

d) Absentismo não superior a 12 dias em cada ano civil.

2- Para efeitos do disposto na alínea *d)* do número anterior, considera-se absentismo toda e qualquer ausência do trabalhador, com exceção das seguintes:

a) Ausências dos delegados/dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem o limite previsto neste ACT;

b) Ausências dos membros das comissões de trabalhadores para o exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com retribuição;

c) Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Ausências por doença do trabalhador, até 45 dias por ano;

e) Ausências do trabalhador-estudante nos termos da lei;

f) Ausências por motivo de parentalidade, nos casos em que a lei as considere como prestação efetiva de trabalho;

g) Ausências ao abrigo da alínea *f)*, do número 2, da cláusula 77.ª do ACT;

h) Ausências ao abrigo da alínea *i)*, do número 2, da cláusula 77.ª do ACT, nos casos em que a lei as considere como prestação efetiva de trabalho;

i) Ausências dos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral.

Artigo 7.º

Promoção

A promoção para nível de qualificação profissional superior efetua-se por ato de gestão e poderá verificar-se desde que o trabalhador tenha demonstrado ter as competências técnicas e comportamentais requeridas para a nova função e avaliação de desempenho superior à média do nível de qualificação da sua função na empresa de exercício nos 3 anos anteriores.

Artigo 8.º

Tempo de permanência no grau de evolução

1- A contagem do tempo de permanência na BR de evolução ou na letra reporta-se sempre a 31 de Dezembro de cada ano.

2- A mudança de BR ou de letra, por efeitos de evolução dentro de cada nível, processa-se em 1 de Janeiro de cada ano.

3- Em caso de admissão ou de antecipação de evolução na carreira com mudança de retribuição base, a contagem do tempo de permanência na BR ou na letra inicia-se em 1 de Janeiro desse ano ou 1 de Janeiro do ano seguinte, consoante o evento se tenha verificado no 1.º ou 2.º semestre.

SECÇÃO IV

Admissões

Artigo 9.º

Admissão de trabalhadores

1- A admissão de trabalhadores para funções de nível 5 de qualificação profissional efetua-se com observância do seguinte:

a) Grau 1 para candidatos com habilitações ao nível do 9.º ano de escolaridade (nível 1 ou 2 do Quadro Nacional de Qualificações);

b) Grau 2 para candidatos com habilitações ao nível do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações).

2- A admissão de trabalhadores para funções de nível 1 de qualificação profissional efetua-se com observância do seguinte:

a) Letra A2 para candidatos com habilitações ao nível de Licenciatura Pós-Bolonha (nível 6 do Quadro Nacional de Qualificações);

b) Letra A1 para candidatos com habilitações ao nível de Licenciatura Pré-Bolonha ou Mestrado (nível 6 e 7 do Quadro Nacional de Qualificações).

CAPÍTULO II

Perfis de enquadramento

Artigo 10.º

Definição

1- O perfil de enquadramento contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função que a situam no conjunto das atividades da empresa e compreende o exercício de atividades específicas dos respetivos postos de trabalho.

2- As diferenças de atividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma função, refletindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, não podem justificar a alteração da sua posição relativa.

3- Os perfis de enquadramento constam do apenso A a este anexo.

Artigo 11.º

Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação

As funções correspondentes aos perfis de enquadramento estão classificadas e integradas em níveis de qualificação profissional nos termos do apenso B a este anexo.

CAPÍTULO III

Linhas de carreira

Artigo 12.º

Estrutura

No apenso C a este anexo, enunciam-se as funções que integram cada linha de carreira.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 13.º

Reconversão

1- Por reconversão de um trabalhador entende-se a alteração da sua função nos termos dos números seguintes.

2- A empresa pode reconverter o trabalhador para função compatível com as suas capacidades e aptidões, nos seguintes casos:

a) Por inadequação à função;

b) Por alteração do funcionamento do estabelecimento a que está adstrito;

c) No seguimento de pedido de modificação do regime ou das condições de trabalho;

d) Em caso de incapacidade parcial por acidente de trabalho ou doença profissional.

3- As reconversões ao abrigo do disposto na alínea *a)* do número anterior carecem de audição prévia do sindicato que represente o trabalhador.

4- Aos trabalhadores que mudem de função por reconversão para nível de qualificação imediatamente superior, é atribuído o grau correspondente à base de retribuição possuída, mantendo os pontos de avaliação acumulados no grau do nível anterior.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias

Artigo 14.º

Reenquadramento profissional

1- A função e o enquadramento profissional adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo do anterior anexo I do acordo coletivo de trabalho da EDP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28 de 29 de Julho de 2000, agora revisto, transitam para a vigência do presente ACT nos termos do apenso D.

2- O reenquadramento referido nos números anteriores será efetuado até ao final do mês seguinte ao da publicação do presente ACT.

3- A integração dos trabalhadores das empresas referidas no número 2 da cláusula 106.ª, no enquadramento profissional decorrente da aplicação deste ACT, será efetuada de acordo com as funções efetivamente desempenhadas pelos trabalhadores por correspondência com os perfis de enquadramento constantes do apenso A do presente anexo.

4- É extinto o nível 6 de qualificação profissional, conforme se encontrava estabelecido no anexo I do acordo coletivo de trabalho da EDP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28 de 29 de Julho de 2000, mantendo-se como residual relativamente aos trabalhadores enquadrados neste nível.

5- A evolução profissional dos trabalhadores com o nível 6 referido no número anterior, processa-se de acordo com as regras estabelecidas no presente anexo.

6- São extintas as chefias de secção.

Níveis de qualificação

BR 2014		Nível 5	Nível 4	Nível 3	Nível 2	BR
ACT	Valor					
22	2.720,00 €				12	22
21	2.611,00 €				11	21
20	2.503,00 €			13	10	20
19	2.389,00 €			12	9	19
18	2.280,00 €			11	8	18
17	2.170,00 €		13	10	7	17
16	2.059,00 €		12	9	6	16
15	1.951,00 €		11	8	5	15
14	1.832,00 €	14	10	7	4	14
13	1.729,00 €	13	9	6	3	13
12	1.616,00 €	12	8	5	2	12
11	1.505,00 €	11	7	4	1	11
10	1.400,00 €	10	6	3		10
09	1.304,00 €	9	5	2		09
08	1.210,00 €	8	4	1		08
07	1.142,00 €	7	3			07
06	1.070,00 €	6	2			06
05	1.014,00 €	5	1			05
04	949,00 €	4				04
03	894,00 €	3				03
02	842,00 €	2				02
01	798,00 €	1				01

Quadros superiores

Letras 2014		Nível 1				LR
ACT	Valor	Técnico Superior	Técnico Superior Especialista	Técnico Superior Sénior	Técnico Superior Especialista / Generalista	
Q	3.906,00 €				Q	Q
P	3.730,00 €				P	P
O	3.553,00 €			O	O	O
N	3.378,00 €			N	N	N
M	3.205,00 €			M	M	M
L	3.052,00 €			L	L	L
K	2.905,00 €			K	K	K
J	2.752,00 €		J	J	J	J
I	2.602,00 €		I	I	I	I
H	2.452,00 €		H	H	H	H
G	2.298,00 €		G	G	G	G
F	2.170,00 €		F	F	F	F
E	2.034,00 €		E	E		E
D	1.902,00 €	D	D	D		D
C	1.771,00 €	C	C			C
B	1.638,00 €	B	B			B
A	1.505,00 €	A	A			A
A1	1.400,00 €	A1				A1
A2	1.304,00 €	A2				A2

APENSO A

(Artigo 10.º, número 3 do anexo I)

Perfis de enquadramento

Analista químico (Nível 5) - Executar ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas por métodos clássicos e instrumentais; colaborar na aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o rigoroso controlo dos parâmetros definidos no funcionamento de instalações, equipamentos e sistemas, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Assistente de condução de centrais termoelétricas (Nível 2) - Executar a condução (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potência ativa e reativa, saídas de paralelo e paragem dos grupos e seus auxiliares incluído os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR)) de uma central termoelétrica, com coordenação funcional de equipa, gestão de consignações/autorizações de trabalho e em colaboração com o departamento de operação, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento oti-

mizado dos grupos, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança.

Assistente de estudos e de gestão (Nível 2) - Estudar, conceber e realizar planos nos domínios do administrativo, da organização, da comercialização, da formação e da informática; promover e gerir atividades comerciais; organizar e acompanhar a realização de trabalhos; gerir e fiscalizar contratos adjudicados com ou sem coordenação funcional de grupos, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para contribuir no cumprimento dos objetivos e compromissos definidos na respetiva área de negócio onde se integra; orientar profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico de enfermagem (Nível 2) - Conceber e realizar planos de atuação no âmbito da gestão e da prestação de cuidados de enfermagem; executar, programar, coordenar e orientar a execução de atos de enfermagem e prestar apoio administrativo ao processo médico, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas.

Assistente técnico e de projeto (Nível 2) - Estudar, conceber e realizar planos e projetos, nos domínios do equipamento, da manutenção e conservação de equipamentos e instalações, das estruturas, da construção e arquitetura, da comunicação, da codificação e normalização da aparelhagem e dos ensaios; participar e orientar ensaios laboratoriais; colaborar na elaboração de cadernos de encargos e apreciação de propostas de fornecedores; organizar os trabalhos e acompanhar a sua realização; fiscalizar a execução de contratos por prestadores de serviços, com ou sem coordenação funcional de trabalhadores ou equipas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o cumprimento dos objetivos; orientar profissionais de qualificação inferior.

Desenhador (Nível 5) - Executar desenhos de projeto e esquemas elétricos, com base em elementos fornecidos ou levantamentos efetuados, de acordo com as regras e procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; efetuar medições e o registo das características técnicas dos materiais e equipamentos; executar as atualizações dos desenhos e seu registo nos sistemas corporativos, incluindo as características técnicas dos materiais e equipamentos; dar colaboração a profissionais mais qualificados.

Eletricista de automação e ensaios (Nível 5) - Executar a montagem, ligação, reparação e aferição de dispositivos e aparelhagem de medida; executar a ligação, conservação, deteção e reparação de avarias, ensaios e ajustes de equipamentos e sistemas de medida e ensaio, regulação, comando, alimentação, controlo e proteção, automação e telecomunicações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o normal funcionamento de instalações e sistemas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletricista de exploração (Nível 5) - Conduzir, vigiar e controlar equipamentos afetos aos aproveitamentos hidroelétricos; conduzir, vigiar e efetuar manobras em sistemas e redes de distribuição de energia elétrica; operar sistemas de telecomando, manter atualizado o esquema operacional de rede; analisar e selecionar as solicitações e reclamações por prioridade; estabelecer ligação ao piquete de emergência; executar trabalhos de montagem e desmontagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, incluindo a execução de manobras e consignações; efetuar a pesquisa, localização e reparação de avarias em redes e instalações; intervir nas consignações e desconsignações; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletricista de redes e instalações elétricas (Nível 5) - Executar operações e trabalhos de construção e manutenção, com e sem tensão, de ativos técnicos das redes de distribuição de energia elétrica, incluindo manobras e consignações; instalar, ensaiar e programar equipamentos e recolher e registar medidas e leituras; acompanhar e fiscalizar trabalhos de construção, manutenção e reabilitação de ativos técnicos; operar e atualizar os sistemas corporativos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletromecânico principal (Nível 5) - Executar trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaio de equipamentos elétricos e mecânicos; executar trabalhos de serralharia e soldadura; vigiar e atuar nos equipamentos da instalação para a manutenção das condições de exploração, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento e os níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Encarregado de condução de centrais termoelétricas (Nível 3) - Executar a condução (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potências ativa e reativa, saída de paralelo e paragens dos blocos e seus auxiliares incluído os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR)) de grupos de uma central termoelétrica, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento otimizado do grupo, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário comercial (Nível 5) - Realizar tarefas correntes inerentes à angariação de novos clientes, à criação, alteração e rescisão de contratos de fornecimento de energia; acompanhar atividades de leitura de consumos; realizar operações de faturação e cálculos de refaturações simples; realizar tarefas de cobrança e de recuperação de dívida; prestar informações e resolver reclamações de baixa complexidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a satisfação dos clientes; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de contabilidade, finanças e estatística (Nível 5) - Realizar trabalhos de classificação e interpretação de documentação contabilística, tratamento de dados contabilísticos, financeiros, estatísticos e de cálculo; organizar processos referentes a pagamentos, previsões de tesouraria e movimentação de fundos; preparar elementos para liquidação de impostos; participar na elaboração ou conferência dos planos de amortização de empréstimos e repartição de encargos financeiros, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de gestão administrativa (Nível 5) - Reali-

zar atividades administrativas relacionadas com o tratamento, classificação e codificação de documentos e de gestão de pessoal, processamento de retribuições, de expediente geral e gestão de transportes e viaturas; realizar trabalhos de criação, registo e atualização de ordens de serviço relacionadas com instalações ligadas ou a ligar às redes; elaborar processos relativos à aquisição de bens e serviços, movimentação de materiais e programação de existências, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; executar a distribuição de trabalhos tendo em consideração a utilização de mão-de-obra, equipamentos e prazos a partir de elementos fornecidos; manter atualizados os registos históricos de aparelhos e colaborar na organização da sua documentação técnica; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de construção civil (Nível 5) - Efetuar a fiscalização de obras de conservação ou construção civil, por administração direta ou empreitada, de acordo com o caderno de encargos, normas de segurança estabelecidas e orientações recebidas, para assegurar o cumprimento de prazos e qualidade de execução dos trabalhos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Motorista (Nível 5) - Realizar a condução de viaturas ligeiras ou pesadas e eventualmente outros veículos; zelar pela limpeza, conservação e manutenção de viaturas ou equipamentos; garantir a comunicação atempada sobre o estado mecânico das viaturas, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de garantir a segurança no transporte de pessoas e bens.

Observador principal de estruturas (Nível 5) - Observar e recolher leituras e medidas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; efetuar a manutenção dos aparelhos instalados, para assegurar a manutenção dos níveis de segurança das estruturas e garantir a fiabilidade das medições; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de mercados de energia (Nível 5) - Colaborar na implementação das operações de compra e venda de energia no mercado ibérico (OMIE), bem como nos mercados de serviços de sistema em Portugal (REN); rececionar e participar na análise das instruções do gestor de sistema (REN) para definir, por central, as instruções a operacionalizar, com vista a garantir o despacho em tempo real dos centros electroprodutores; monitorizar as produções das centrais do portfólio da empresa, para otimização da geração e diminuição das penalidades por desvios de mercado; participar, dentro do quadro das políticas de risco e dos procedimentos estabelecidos, nas correções aos programas de compra e venda que se justifiquem em função das condições de exploração; proceder à recolha e tratamento de dados e colaborar na posterior elaboração de relatórios de gestão; participar na avaliação das estratégias de curto prazo conjuntamente com a equipa de ofertas, para garantir a otimização da atuação nos mercados de energia (OMIE) e de serviços de sistema (REN) relativamente aos centros electroprodutores geridos pela empresa em Portugal.

Operador de produção térmica (Nível 5) - Efetuar a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; realizar a vigilância de equipamentos elétricos e mecânicos dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares incluindo os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR), efetuando leituras, registando e analisando valores; efetuar a gasagem e desgasagem dos alternadores; efetuar manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares; efetuar vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; colaborar, quando necessário, no ensaio de equipamentos da central; colaborar em ações de desempanagem e conservação de primeiro grau, nomeadamente no âmbito de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob a coordenação superior do departamento a que pertence, para assegurar os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de redes de gás (Nível 5) - Executar e apoiar atividades de operação e manutenção das redes de gás, bem como a fiscalização e manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas, assegurando o cumprimento dos padrões de segurança e qualidade, de acordo com a regulamentação existente; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador principal de produção (Nível 5) - Executar e colaborar nas atividades de operação, condução, monitorização e manutenção de sistemas e instalações específicas segundo procedimentos e normas estabelecidas e orientações recebidas; elaborar relatórios com informação relativa à exploração de equipamentos, atividades de segurança e de manutenção; propor ações de melhoria que assegurem a otimização e funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos; colaborar na gestão do processo das consignações e desconsignações, de acordo com o plano mais adequado à disponibilização de equipamentos para efeitos de manutenção e operação; colaborar na gestão de existências a fim de assegurar a otimização das necessidades de aprovisionamentos; dar colaboração funcional a profissionais de qualificação superior.

Preparador informático (Nível 5) - Executar as atividades de instalação e reparação de equipamentos informáticos garantindo, quando necessário, a interlocução entre os serviços e os utilizadores, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do funcionamento dos equipamentos informáticos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico principal (Nível 5) - Executar a montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores, conjuntos mecânicos e trabalhos de corte e soldadura, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; detetar e pesquisar avarias, para assegurar o normal funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico auxiliar de prevenção e segurança (Nível 5) - Colaborar no estudo e executar atividades das condições de higiene e segurança no trabalho, auditorias e ações de formação, de acordo com procedimentos estabelecidos e orien-

tações recebidas, para assegurar os níveis de segurança de pessoas e bens; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico comercial (Nível 4) - Realizar e controlar a execução de tarefas inerentes à angariação de novos clientes, à criação, alteração e rescisão de contratos de fornecimento de energia, nomeadamente de clientes especiais; acompanhar e controlar atividades de leitura de consumos; realizar operações de faturação e cálculos de refaturações; realizar tarefas de cobrança e recuperação de dívida; realizar o fecho de caixa; prestar informações, resolver ou reportar reclamações em função da respetiva complexidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a satisfação dos clientes; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de automação e ensaios (Nível 4) - Executar e orientar a montagem, ligação, reparação e aferição de dispositivos de medida; realizar ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de comando, controlo (local e à distância) de alimentação e instrumentação; executar ou participar na alteração de esquemas, aparelhagens e equipamentos; proceder ao estudo e ajuste de cadeias de regulação no laboratório e na instalação em serviço ou fora de serviço; executar e orientar a montagem, desmontagem, conservação, ensaios e ajustes, deteção e reparação de avarias dos equipamentos e sistemas de proteção e automatismos e telecomunicações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para o normal funcionamento daqueles equipamentos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de contabilidade, finanças e estatística (Nível 4) - Coordenar, orientar e controlar a atividade contabilístico-financeira, de tesouraria, títulos e seguros; participar no controlo de gestão orçamental; coordenar e executar trabalhos de regularização de contas; interpretar e acompanhar a gestão de contratos; implementar os respetivos métodos e processos, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de enfermagem (Nível 4) - Executar o atendimento personalizado de utentes, atos de enfermagem, apoio ao médico nas suas tarefas e colaborar na gestão e manutenção de equipamentos e materiais; executar tarefas técnico-administrativas e de atendimento nos postos médicos; colaborar na vigilância das condições gerais de higiene nos locais de trabalho e na identificação e prevenção dos riscos de doenças, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração (Nível 4) - Coordenar e realizar atividades de condução e vigilância de equipamentos afetos aos aproveitamentos hidroelétricos ou às redes de distribuição de energia elétrica; coordenar a pesquisa e análise de avarias e incidentes em equipamentos ou redes de distribuição, incluindo a execução de manobras e consignações; pesquisar e analisar as avarias ocorridas na rede e estabelecer a ordem de reparação controlando e coordenado a sua resolução; programar, coordenar e controlar operações de exploração da rede; coordenar a operação e operar sistemas de telecomando; estudar e propor medidas de otimização da rede; coordenar e efetuar trabalhos de montagem, desmontagem, conservação e reparação nas redes, instalações e equipamentos de distribuição ou produção de eletricidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas para assegurar a exploração e segurança dos respetivos aproveitamentos ou redes, bem como o seu funcionamento; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de expropriações (Nível 4) - Negociar com proprietários a aquisição de prédios rústicos e urbanos; colaborar nas avaliações e preparar processos de expropriações judiciais; elaborar contratos-promessa de compra e venda; realizar e atualizar ficheiros individuais e cadastrais, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, assegurando a compra ou expropriação de terrenos para instalação de infraestruturas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de construção civil (Nível 4) - Coordenar e efetuar a fiscalização de trabalhos de construção civil; orientar os elementos de fiscalização nas diversas frentes de trabalho e fazer cumprir as normas de segurança; recolher, medir, analisar e enviar ao departamento competente os elementos referentes aos vários trabalhos da obra para medições e pagamentos; colaborar na definição das diretivas gerais de fiscalização, de acordo com os procedimentos técnicos e normas de segurança estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de montagem de equipamento (Nível 4) - Coordenar e executar a fiscalização da conformidade da construção, beneficiação e manutenção de equipamentos, de acordo com o projeto, especificações técnicas e condições contratuais, assegurando o cumprimento de custos, prazos e qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão administrativa (Nível 4) - Coordenar e realizar atividades administrativas relacionadas com o tratamento, classificação e codificação de documentos e de gestão de pessoal; analisar e tratar a informação de gestão e o acompanhamento do desenvolvimento dos negócios; assegurar o controlo dos indicadores associados aos investimentos efetuados e a emissão periódica de informação de gestão relevante; executar o processamento de retribuições, de expediente geral e gestão de transportes e viaturas; realizar trabalhos de criação, registo e atualização de ordens de serviço relacionadas com instalações ligadas ou a ligar às redes; elaborar processos relativos à aquisição de bens e serviços, movimentação de materiais e programação de existências, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; proceder ao estudo da distribuição de trabalhos tendo em consideração a utilização de mão-de-obra, equipamentos e prazos de execução; dar apoio no controle da execução de trabalhos e estimar os respetivos custos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de informática (Nível 4) - Coordenar e realizar a conceção, desenvolvimento e manutenção de programas, instalação de equipamentos informáticos e respetivo tes-

te; resolver problemas de funcionamento de equipamentos e software, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório de engenharia civil (Nível 4) - Coordenar e realizar trabalhos relativos a ensaios de materiais e à construção de modelos reduzidos de obras hidráulicas, utilizando técnicas de desenho, mecânica e topografia de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório químico (Nível 4) - Coordenar e executar ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas e interpretar os seus resultados; colaborar em ensaios e na exploração de equipamentos; acompanhar e coordenar o tratamento e controlo dos parâmetros físico-químicos de condicionamento dos circuitos das instalações e efetuar as intervenções necessárias; vigiar e efetuar a aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de mecânica (Nível 4) - Coordenar e executar trabalhos de alta precisão (incluindo alinhamentos), montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores e conjuntos mecânicos e trabalhos de corte e soldadura; efetuar a deteção e grau de avarias mecânicas em equipamentos em serviço; colaborar com técnicos dos construtores em trabalhos de montagem, desmontagem, reparação, conservação, verificação e ajuste de equipamentos mecânicos, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de mercados de energia (Nível 4) - Assegurar a implementação das operações de compra e venda de energia no mercado ibérico (OMIE), bem como nos mercados de serviços de sistema em Portugal (REN); rececionar e analisar as instruções do gestor de sistema (REN) e definir, por central, as instruções a operacionalizar, com vista a garantir o despacho em tempo real dos centros electroprodutores; monitorizar as produções das centrais do portfólio da empresa, para otimização da geração e diminuição das penalidades por desvios de mercado; sugerir, dentro do quadro das políticas de risco e dos procedimentos estabelecidos, correções aos programas de compra e venda que se justifiquem em função das condições de exploração; proceder à recolha e tratamento de dados e posterior elaboração de relatórios de gestão; participar na avaliação das estratégias de curto prazo conjuntamente com a equipa de ofertas, para garantir a otimização da atuação nos mercados de energia (OMIE) e de serviços de sistema (REN) relativamente aos centros electroprodutores geridos pela empresa em Portugal; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de operação e manutenção (Nível 4) - Coordenar, executar e colaborar nas operações de condução, monitorização e manutenção de sistemas e instalações específicas, de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, propondo ações de melhoria que assegurem a otimização do funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos; colaborar na gestão do processo das consignações e desconsignações, de acordo com o plano mais adequado à disponibilização de equipamentos para efeitos de manutenção e operação; colaborar na caracterização de avarias, diagnóstico, e preparação, supervisão e realização da manutenção; preparar e realizar ensaios no âmbito da manutenção ou receção de novos equipamentos; colaborar na avaliação de propostas para fornecimento de bens e serviços.

Técnico de operação e manutenção de redes de gás (Nível 4) - Coordenar e desenvolver atividades de operação (comissionamento e gaseificação) das redes GN e GPL, bem como a fiscalização e manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas, assegurando o cumprimento dos padrões de segurança e qualidade, de acordo com a regulamentação existente; prestar assistência técnica ao cliente, garantindo o normal funcionamento do serviço de emergência e elevados níveis de qualidade de serviço; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de planeamento (Nível 4) - Colaborar na elaboração de programas plurianuais, previsão de consumos a longo prazo e análises técnico-económicas e de cargas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do planeamento da rede elétrica; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de prevenção e segurança (Nível 4) - Realizar, participar ou colaborar no estudo das condições de higiene e segurança no trabalho; proceder ou colaborar na identificação e análise dos riscos e estudar, propor ou colaborar na aplicação de medidas para os eliminar; proceder ao estudo de acidentes de trabalho e realizar ou colaborar nos inquéritos aos mesmos; preparar e fazer a monitorização ou colaborar em ações de formação e de sensibilização em segurança; realizar ou colaborar em auditorias de segurança e nas visitas de inspeções das condições de higiene e segurança nos locais de trabalho de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de produção térmica (Nível 4) - Participar e efetuar a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; condicionar e vigiar o equipamento elétrico e mecânico dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares incluindo os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR), efetuando leituras, registando e analisando valores; efetuar a gasagem e desgasagem dos alternadores; efetuar manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos dos geradores de vapor e grupos turboalternadores e seus auxiliares; efetuar vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; colaborar quando necessário no ensaio de equipamentos da Central; participar em ações de formação de futuros operadores de produção térmica; colaborar em ações de desempanagem sob coordenação superior; colaborar em ações de desempanagem de primeiro grau nomeadamente na requisição de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento; proceder, sob orientação superior, à emissão de notas de avaria/ação; elaborar,

quando solicitado, documento com as medidas de consignação adequadas à execução de pequenos trabalhos; colaborar em trabalhos de organização do departamento de operação, bem como na deteção e caracterização de anomalias em ligação com elementos de horário normal do departamento de operação e/ou outros departamentos/áreas da central; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de redes e instalações elétricas (Nível 4) - Coordenar e executar as operações e os trabalhos, com e sem tensão, de construção e manutenção de ativos técnicos das redes de distribuição de energia elétrica; coordenar as equipas afetas à operação das redes de distribuição, incluindo a execução de manobras e consignações; coordenar e executar a instalação, os ensaios e a programação de equipamentos e a recolha e o registo de medidas e de leituras; coordenar e acompanhar a fiscalização de trabalhos de construção, manutenção e reabilitação de ativos técnicos; executar trabalhos específicos da sua área de especialidade e o controlo da sua qualidade; coordenar a operação e a atualização dos sistemas corporativos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de relações públicas (Nível 4) - Efetuar as tarefas necessárias e estabelecer contactos com entidades ou pessoas da empresa ou externas a ela, para definição e fixação de ações de acolhimento; realizar, controlar e colaborar nas ações de divulgação e informação entre a empresa e o público; colaborar na análise da opinião pública sobre a imagem da empresa, resultante de sondagens e inquéritos promovidos para o efeito, participando na elaboração de medidas tendentes à manutenção ou modificação dessa imagem; proceder à recolha, ordenação, apresentação, preparação e distribuição de documentação a entidades ou pessoas determinadas; acompanhar, tratar e apoiar as visitas ou convidados da empresa; elaborar quadros estatísticos sobre resultados de ações de sensibilização junto do público; colaborar na reserva de tempo e espaços nos órgãos de comunicação social; colaborar e executar meios gráficos ou audiovisuais representativos da imagem e atividades da empresa; colaborar no fornecimento de material publicitário e efetuar a sua recolha depois de utilizado; colaborar na apreciação dos resultados de campanhas publicitárias; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de segurança de estruturas (Nível 4) - Coordenar a instalação e a manutenção de sistemas de observação; analisar e interpretar diagramas de evolução de grandezas ou sequências de valores obtidos em resultados conhecidos; promover e realizar, dentro de condições definidas, campanhas de observação com a intensidade que as situações exijam; efetuar inspeções visuais de rotina e de frequência periódicas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico desenhador (Nível 4) - Coordenar a execução e executar desenhos ou esquemas de plantas, alçados, cortes e vistas e redes, efetuar levantamentos ou medições; organizar e gerir a documentação técnica, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico eletromecânico (Nível 4) - Coordenar e executar trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaio de equipamentos elétricos e mecânicos; orientar e executar trabalhos de serralharia e soldadura; vigiar e atuar nos equipamentos da instalação para a manutenção das condições de exploração, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento e os níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico operacional de redes de gás (Nível 4) - Coordenar e desenvolver ações no domínio da preparação de trabalhos de exploração e manutenção preventiva a realizar, na observância das normas e procedimentos em vigor, garantindo a exploração e manutenção fiável e segura da rede; cadastrar e cartografar as redes de distribuição do gás, propondo especificações técnicas e procedimentos para garantia de qualidade do cadastro e da cartografia, garantindo a respetiva atualização; assegurar a operacionalidade do despacho da EDP Gás garantindo a triagem das chamadas recebidas do Call Center, a gestão dos alarmes dos sistemas SCADA e Telecontagem e a coordenação das equipas dos prestadores em atuação na resolução de incidentes, procedendo ao devido encaminhamento, para garantir a resolução do problema com elevados níveis de segurança e qualidade de serviço; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal comercial (Nível 3) - Orientar e controlar a atividade de equipas e parceiros de prestação de serviços na área comercial (atendimento, vendas, leituras, gestão de créditos, e outras atividades), de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; desenvolver ações de apoio à gestão, executando atividade de análise de indicadores de atividade, fiscalização e controlo, auditorias; elaborar relatórios e executar trabalhos específicos da especialidade; estudar e propor desenvolvimento de processos e sistemas comerciais; testar, aprovar ou rejeitar os desenvolvimentos de sistemas de suporte da atividade; assegurar a manutenção e atualização de manuais de procedimentos comerciais.

Técnico principal de exploração (Nível 3) - Coordenar, de forma integrada e autónoma, equipas e atividades em instalações e centros de produção de eletricidade, ou de redes e equipamentos elétricos; coordenar ou acompanhar contratos de prestação de serviços e empreitadas; executar ou participar na execução de trabalhos da sua especialidade; assegurar e controlar a qualidade de trabalhos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de gestão (Nível 3) - Coordenar, de forma integrada e autónoma, equipas e atividades na área técnico-administrativa; coordenar ou acompanhar contratos de prestação de serviços; executar e participar na execução de trabalhos da sua especialidade e assegurar e controlar a sua qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de manutenção (Nível 3) - Coordenar, de forma integrada e autónoma, na área da manutenção, equipas e atividades, nos vários domínios, em instalações dos centros de produção, das redes e equipamentos elétricos; coordenar e acompanhar contratos de prestação de serviços e empreitadas; executar e participar na execução de trabalhos

da sua especialidade e controlar a sua qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás (Nível 3) - Coordenar e desenvolver atividades de fiscalização e de gestão dos trabalhos de operação, manutenção e construção de redes de gás natural e gás de petróleo liquefeito (GN e GPL), a realizar dentro dos mais restritos padrões de segurança e qualidade, de acordo com as regras, normas da empresa e orientações emanadas da direção técnica; coordenação da atividade de profissionais menos qualificados e colaboração com profissionais mais qualificados.

Técnico principal operacional de redes de gás (Nível 3) - Coordenar e cooperar na definição de especificações e procedimentos de engenharia que permitam o desenvolvimento das atividades relativas ao projeto, construção, exploração e manutenção de redes e equipamentos a gás; elaborar e desenvolver planos de auditoria, garantindo a sua execução; assegurar a comunicação com entidades externas para garantir a aplicação da legislação, políticas e especificações na empresa; dar colaboração funcional a profissionais de qualificação superior; manter atualizados as diversas normas, regulamentos e especificações técnicas, cadernos de encargos e legislação aplicáveis às áreas do gás, qualidade, ambiente, segurança e contratação de prestação de serviços externos.

Técnico superior (Nível 1) - Realizar atividades técnicas, proporcionando um suporte fundamental a outros postos de trabalho na organização e à consecução da atividade regular da área que integram; proceder ao tratamento de situações com algum grau de complexidade e diversidade, atuando, no entanto, predominantemente enquadrados por procedimentos estandardizados, por situações precedentes e/ou por orientações superiores sobre o avanço dos trabalhos, nomeadamente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados a atingir; executar atividades ou elaborar estudos e projetos no âmbito de um determinado campo técnico ou científico, produzindo resultados a curto prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior.

Técnico superior especialista (Nível 1) - Proceder à aplicação e adaptação de conhecimento específico num campo técnico ou científico, enquadrado por processos ou sistemas estabelecidos, tendo latitude para equacionar os métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamentos sobre situações complexas e diversas, estando os seus resultados sujeitos a uma revisão superior; proceder ao desenvolvimento e controlo de atividades; elaborar estudos e projetos; contribuir para a definição de procedimentos operacionais; adaptar métodos e processos de trabalho e prestar assessoria a órgãos de direção ou outras hierarquias, produzindo resultados a curto e médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior ou coordenar pequenos projetos.

Técnico superior sénior (Nível 1) - Assegurar a orientação de processos ou sistemas complexos e de grande variedade, requerendo um domínio profundo e especializado de uma área de conhecimento técnico ou científico; desenvolver técnicas de suporte à tomada de decisão, com enquadramento por objetivos e políticas funcionais ou processos amplos e/ou uma revisão superior dos resultados; coordenar ou participar na elaboração de estudos, projetos e respetivos pareceres técnicos; desenvolver e controlar planos operativos; conceber ou adaptar sistemas, métodos e processos de trabalho e prestar serviços de assessoria a órgãos de decisão e diretivos, produzindo resultados a médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior ou assumir a coordenação de projetos.

Técnico superior especialista generalista (Nível 1) - Atuar com autonomia e tomar decisões, com enquadramento por objetivos e orientações gerais, requerendo especialização numa área de conhecimento técnico ou científico, sustentada por uma experiência substancial e detendo visão sobre um campo transversal da organização ou de processos de elevada complexidade e criatividade; coordenar ou participar na elaboração de estudos, projetos e pareceres que requerem elevado grau de qualificação técnica; desenvolver trabalhos de pesquisa ou investigação; contribuir para a conceção e implementação de políticas e planos de atuação geral, sistemas ou tecnologias e prestar assessoria aos órgãos de decisão e diretivos na organização ou no grupo, produzindo resultados a médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior e assumir a coordenação de projetos de elevada complexidade e dimensão.

Técnico topógrafo (Nível 4) - Realizar e orientar levantamentos topográficos, observações geodésicas e executar plantas cadastrais; executar medições de obra e efetuar os respetivos cálculos; efetuar observações de comportamentos ou evolução de certos elementos de obra, com tolerâncias apertadas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Telefonista (Nível 5) - Realizar ligações telefónicas e transmitir recados e mensagens, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar as comunicações telefónicas de e para a empresa; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Topógrafo (Nível 5) - Executar levantamentos topográficos, observações geodésicas e executar plantas cadastrais com apoio em rede topográfica estabelecida; verificar ou implementar elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definida; executar medições de obras, efetuando os respetivos cálculos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

APENSO B

(Artigo 11.º do anexo I)

Perfis de enquadramento

Nível 6 - Profissionais especializados:

– Perfis a extinguir de imediato:

02 - Canalizador/picheleiro

04 - Condutor máquinas e equip. elevação transp. escavação

06 - Demarcador de faixas

10 - Fiscal de instalações de linhas/cabos

11 - Leitor

12 - Metalizador
13 - Metalúrgico
14 - Montador de isolamentos térmicos
18 - Operador de combustível
20 - Operador de máquinas-ferramentas
22 - Pedreiro/Preparador laboratório eng. civil
23 - Pintor
24 - Preparador de materiais
26 - Serralheiro
27 - Serralheiro mecânico
29 - Ajudante de operador de produção térmica
30 - Operador de análise e tratamento de águas

– Perfis a extinguir após saída ou reclassificação dos atuais titulares:

01 - Caixeiro de armazém
03 - Carpinteiro
05 - Cozinheiro
07 - Eletricista
08 - Eletromecânico
09 - Escriturário
15 - Montador de linhas
17 - Observador de estruturas
21 - Operador de reprografia
25 - Registador
31 - Operador de máquinas de central

Nível 5 - Profissionais qualificados:

01 - Analista químico
02 - Desenhador
03 - Eletricista de automação e ensaios
04 - Eletricista de exploração
05 - Eletricista de redes e instalações elétricas
06 - Eletromecânico principal
07 - Escriturário comercial
08 - Escriturário de contabilidade, finanças e estatística
09 - Escriturário de gestão administrativa
10 - Fiscal de construção civil
11 - Motorista
12 - Observador principal de estruturas
13 - Operador de mercados de energia
14 - Operador de produção térmica
15 - Operador de redes de gás
16 - Operador principal de produção
17 - Preparador informático
18 - Serralheiro mecânico principal
19 - Técnico auxiliar de prevenção e segurança
20 - Telefonista
21 - Topógrafo

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

04 - Escriturário de gestão de materiais 05 - Escriturário de pessoal e expediente geral 08 - Arquivista técnico 28 - Programador de trabalhos	substituídos por 09 - Escriturário de gestão administrativa
10 - Eletricista de contagem 13 - Eletricista montador reparador AT 14 - Eletricista principal 17 - Eletricista TET/MT 22 - Fiscal principal de inst. de linhas/cabos	substituídos por 05 - Eletricista de redes e instalações elétricas
12 - Eletricista de laboratório 15 - Eletricista de proteções 16 - Eletricista de teleinformações	substituídos por 03 - Eletricista de automação e ensaios
31 - Soldador	integrado em 18 - Serralheiro mecânico principal

– Perfis a extinguir de imediato:

01 - Caixa
06 - Rececionista
23 - Montador principal de isolamentos térmicos
27 - Preparador de normalização
34 - Torneiro mecânico

– Perfis a extinguir após saída ou reclassificação dos atuais titulares:

19 - Fiel de armazém
21 - Fiscal de montagem de equipamento
25 - Operador de laboratório de engenharia civil
30 - Serralheiro principal
35 - Condutor de instalações de extração de cinzas
36 - Operador de despacho de consumidores
38 - Operador de quadro

Nível 4 - Profissionais altamente qualificados:

01 - Técnico comercial
02 - Técnico de automação e ensaios
03 - Técnico de contabilidade, finanças e estatística
04 - Técnico de enfermagem
05 - Técnico de exploração
06 - Técnico de expropriações
07 - Técnico de fiscalização de construção civil
08 - Técnico de fiscalização de montagem de equipamento
09 - Técnico de gestão administrativa
10 - Técnico de informática
11 - Técnico de laboratório de engenharia civil
12 - Técnico de laboratório químico
13 - Técnico de mecânica
14 - Técnico de mercados de energia
15 - Técnico de operação e manutenção
16 - Técnico de operação e manutenção de redes de gás
17 - Técnico de planeamento
18 - Técnico de prevenção e segurança
19 - Técnico de produção térmica
20 - Técnico de redes e instalações elétricas
21 - Técnico de relações públicas
22 - Técnico de segurança de estruturas
23 - Técnico desenhador
24 - Técnico eletromecânico
25 - Técnico operacional de redes de gás
26 - Técnico topógrafo

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

Perfis	
11 - Técnico de laboratório 29 - Técnico de proteções 33 - Técnico de teleinformações	substituídos por 02 - Técnico de automação e ensaios
07 - Técnico de exploração de redes 17 - Técnico de instalações elétricas 35 - Técnico de TET/MT 38 - Técnico de despacho 03 - Técnico de contagem 16 - Técnico medidor-orçamentista 24 - Técnico montador de AT	substituídos por 20 - Técnico de redes e instalações elétricas
10 - Técnico de fiscalização de montagem de equip. elétrico 11 - Técnico de fiscalização de montagem de equip. mecânico	substituídos por 08 - Técnico de fiscalização de montagem de equipamento
14 - Técnico de gestão de materiais 27 - Técnico de planificação e preparação	integrado em 09 - Técnico de gestão administrativa
32 - Técnico de soldadura 20 - Técnico de máquinas especiais	integrado em 13 - Técnico de mecânica
34 - Técnico de tesouraria	integrado em 3 - Técnico de contabilidade, finanças e estatística
37 - Técnico de centro de manobras	integrado em 05 - Técnico de exploração

– Perfis a extinguir de imediato:

12 - Técnico de formação
15 - Técnico hidrometrista
25 - Técnico de normalização
23 - Técnico de métodos e processos

Nível 3 - Profissionais altamente qualificados:

01 - Encarregado de condução centrais termoelétricas
02 - Técnico principal comercial
03 - Técnico principal de exploração
04 - Técnico principal de gestão
05 - Técnico principal de manutenção
06 - Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás
07 - Técnico principal operacional de redes de gás

Nível 2 - Quadros médios:

01 - Assistente de condução de centrais termoelétricas
02 - Assistente de estudos e de gestão
03 - Assistente técnico de enfermagem
04 - Assistente técnico e de projeto

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

Perfis	
02 - Assistente de gestão 04 - Assistente de estudos	substituídos por 02 - Assistente de estudos e de gestão
05 - Assistente de projeto 06 - Assistente técnico	integrados em 04 - Assistente técnico e de projeto

Nível 1 - Quadros Superiores:

01 - Técnico superior
02 - Técnico superior especialista
03 - Técnico superior sénior
04 - Técnico superior especialista generalista

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

Perfis	
01 - Bacharel I 03 - Licenciado I	substituídos por 02 - Técnico superior especialista
02 - Bacharel II 04 - Licenciado II	substituídos por 03 - Técnico superior sénior
05 - Especialista/Generalista	substituído por 04 - Técnico superior especialista generalista

APENSO C

(Artigo 12º do anexo I)

Linhas de carreira

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
012	Assistente de condução de centrais termoelétricas (*)	013	
022	Assistente de estudos e de gestão	023 043	
032	Assistente técnico de enfermagem	044	
042	Assistente técnico e de projeto	033 053	
	(*) - Evolução limitada ao grau 10		
013	Encarregado de condução de centrais termoelétricas	194	012
023	Técnico principal comercial	014	022
033	Técnico principal de exploração	024 054 124 204	042

043	Técnico principal de gestão	014	022
		034	
		074	
		084	
		094	
		104	
		144	
		174	
		214	
053	Técnico principal de manutenção	024	042
		204	
		134	
		244	
063	Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás	164	-
073	Técnico principal operacional de redes de gás	254	-
014	Técnico comercial	075	023
			043
024	Técnico de automação e ensaios	035	033
		055	053
034	Técnico de contabilidade, finanças e estatística	085	043
044	Técnico de enfermagem	-	032
054	Técnico de exploração	035	033
		045	
		055	
064	Técnico de expropriações	-	-
074	Técnico de fiscalização de construção civil	105	043
084	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento	025	043
		045	
		055	

		145	
		185	
094	Técnico de gestão administrativa	095	043
104	Técnico de informática	175	043
114	Técnico de laboratório de engenharia civil	-	-
124	Técnico de laboratório químico	015	033
134	Técnico de mecânica	185	053
144	Técnico de mercados de energia	135	043
154	Técnico de operação e manutenção	165	-
164	Técnico de operação e manutenção de redes de gás	155	063
174	Técnico de planeamento	-	043
184	Técnico de prevenção e segurança	195	-
194	Técnico de produção térmica	145	013
204	Técnico de redes e instalações elétricas	045	033
		055	053
214	Técnico de relações públicas	-	043
224	Técnico de segurança de estruturas	125	-
234	Técnico desenhador	025	-
244	Técnico eletromecânico	065	053
254	Técnico operacional de redes de gás	155	073
264	Técnico topógrafo	215	-

015	Analista químico	-	124
025	Desenhador	-	084
			234
035	Eletricista de automação e ensaios	-	024
045	Eletricista de exploração	-	054
			084
			204
055	Eletricista de redes e instalações elétricas	-	024
			054
			084
			204
065	Eletromecânico principal	-	244
075	Escriturário comercial	-	014
085	Escriturário de contabilidade, finanças e estatística	-	034
			094
095	Escriturário de gestão administrativa	-	094
105	Fiscal de construção civil	-	074
115	Motorista	-	-
125	Observador principal de estruturas	-	224
135	Operador de mercados de energia	-	144
145	Operador de produção térmica	-	084
			184
			194
155	Operador de redes de gás	-	254
			164
165	Operador principal de produção	-	154
175	Preparador informático	-	104
185	Serralheiro mecânico principal	-	084
			134
195	Técnico auxiliar de prevenção e segurança	-	184
205	Telefonista	-	-
215	Topógrafo	-	264

APENSO D

(Artigo 14.º, número 1 do anexo I)

Reenquadramento profissional

Código	Enquadramento profissional anterior	Novo enquadramento profissional	Novo código
022	Assistente gestão	Assistente de estudos e de gestão	022
042	Assistente estudos	Assistente de estudos e de gestão	022
052	Assistente projeto	Assistente técnico e de projeto	042
062	Assistente técnico	Assistente técnico e de projeto	042
034	Técnico contagem	Técnico de automação e ensaios	024
074	Técnico exploração redes	Técnico de redes e instalações elétricas	204
104	Técnico fiscalização montagem equipamento elétrico	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento	084
114	Técnico fiscalização montagem equipamento mecânico	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento	084
144	Técnico gestão materiais	Técnico de gestão administrativa	094
174	Técnico instalações elétricas	Técnico de redes e instalações elétricas	204
184	Técnico laboratório	Técnico de automação e ensaios	024
204	Técnico máquinas especiais	Técnico de mecânica	134
224	Técnico medidor orçamentista	Técnico de redes e instalações elétricas	204
244	Técnico montador AT	Técnico de redes e instalações elétricas	204
274	Técnico planificação e preparação	Técnico de gestão administrativa	094

294	Técnico proteções	Técnico de automação e ensaios	024
324	Técnico soldadura	Técnico de mecânica	134
334	Técnico teleinformações	Técnico de automação e ensaios	024
344	Técnico de tesouraria	Técnico de contabilidade, finanças e estatística	034
354	Técnico TET/MT	Técnico de redes e instalações elétricas	204
374	Técnico centro manobras	Técnico de exploração	054
384	Técnico de despacho	Técnico de redes e instalações elétricas	204
045	Escriturário gestão materiais	Escriturário de gestão administrativa	095
055	Escriturário pessoal e expediente geral	Escriturário de gestão administrativa	095
085	Arquivista técnico	Escriturário de gestão administrativa	095
105	Eletricista de contagem	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
125	Eletricista de laboratório	Eletricista de automação e ensaios	035
135	Eletricista montador/reparador AT	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
145	Eletricista principal	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
155	Eletricista de proteções	Eletricista de automação e ensaios	035
165	Eletricista teleinformações	Eletricista de automação e ensaios	035
175	Eletricista TET/MT	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
225	Fiscal principal instalações linhas/Cabos	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
285	Programador trabalhos	Escriturário de gestão administrativa	095
315	soldador	Serralheiro mecânico principal	185

ANEXO II

Regulamento de mobilidade interna e entre empresas

(Cláusula 14.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Noção

1- Por mobilidade interna entende-se a mudança de um trabalhador de um posto de trabalho para outro.

2- A mobilidade interna não está condicionada a período experimental.

3- Por mobilidade entre empresas entende-se a movimentação de trabalhadores entre as empresas outorgantes do presente ACT.

4- A empresa fará, através dos meios adequados, a divulgação de oportunidades de mobilidade interna, no sentido de se preencherem os postos de trabalho disponíveis com os recursos humanos internos.

Artigo 2.º

Tipos

1- A mobilidade interna tem lugar por transferência, nos termos da lei e deste ACT.

2- A mobilidade entre empresas pode ter lugar por cessão da posição contratual laboral ou por cedência ocasional.

CAPÍTULO II

Mobilidade interna

Artigo 3.º

Modalidades

1- A mobilidade por transferência pode ser:

a) Por iniciativa da empresa;

b) Por acordo entre a empresa e o trabalhador;

c) Coletiva;

d) Por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante.

2- A mobilidade por transferência pode ou não implicar promoção, mudança de função ou de categoria.

Artigo 4.º

Transferência por iniciativa da empresa

1- A transferência por iniciativa da empresa resulta de necessidades de serviço e pode decorrer das seguintes situações:

a) Reestruturação e reorganização de serviços;

b) Extinção de posto de trabalho;

c) Inadequação ao posto de trabalho;

d) Motivos de saúde do trabalhador, na sequência de recomendação dos serviços de medicina do trabalho.

2- A transferência com fundamento na alínea *c)* do número anterior só pode ter lugar desde que o trabalhador tenha previamente recebido formação adequada, seguida de suficiente período de adaptação.

3- Nas transferências por iniciativa da empresa, deve esta indicar a cada trabalhador os postos de trabalho disponíveis, podendo este optar pelo que mais lhe convier.

4- As transferências por iniciativa da empresa, quando por razões de serviço devidamente justificadas, não carecem de acordo do trabalhador quando a movimentação se faça dentro da mesma localidade ou para instalação fora da localida-

de situada a uma distância inferior a 20 km do anterior local de trabalho ou, quando excedendo tais limites, se enquadrem nas situações previstas na alínea *b)* do número 1.

5- As transferências por iniciativa da empresa para local de trabalho não compreendido nos limites indicados no número anterior, salvo o disposto na sua parte final, carecem do prévio consentimento escrito do trabalhador.

6- Nos casos previstos na parte final do número 4, se o trabalhador não concordar com a transferência poderá rescindir o seu contrato de trabalho, invocando esse fundamento, tendo, nesse caso, direito a uma indemnização calculada de acordo com as regras previstas no artigo 6.º, número 3.

Artigo 5.º

Transferência por acordo

1- A transferência por acordo pode decorrer por iniciativa do trabalhador e resulta da convergência dos interesses da empresa e do trabalhador que reúna as condições necessárias ao preenchimento de um posto de trabalho.

2- O acordo de transferência deve ser reduzido a escrito.

Artigo 6.º

Transferência colectiva

1- Transferência colectiva é uma modalidade de mobilidade interna motivada por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, por redução gradual e programada do seu funcionamento ou alteração profunda no modo de funcionamento.

2- Nestas transferências são ouvidos previamente os trabalhadores abrangidos e os respectivos sindicatos.

3- Se um trabalhador não aceitar a transferência colectiva e a empresa não lhe puder assegurar funções equivalentes na localidade ou área onde presta serviço, pode a empresa reconverter o trabalhador para funções de nível de qualificação anterior ou, se o trabalhador o preferir, rescindir imediatamente o contrato de trabalho com direito a uma indemnização a calcular de acordo com os critérios legais previstos para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com justa causa.

Artigo 7.º

Transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante

1- A transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante é a que resulta de uma das seguintes situações:

a) Os trabalhadores-estudantes necessitarem de frequentar estabelecimento de ensino situado em localidade diferente daquela onde trabalham;

b) Os trabalhadores-estudantes, por desempenharem funções que exigem deslocações frequentes, não puderem frequentar o estabelecimento de ensino com regularidade;

c) O regime de trabalhador-estudante ser incompatível com o trabalho em turnos.

2- Nas situações indicadas no número anterior, perante o interesse formalmente manifestado pelo trabalhador, a empresa, sempre que possível, promove a sua mudança de posto de trabalho ou de função ou a sua transferência para localidade onde existam vaga e estabelecimento de ensino adequado, atendendo às preferências do trabalhador.

3- A não aceitação da transferência deve ser fundamentada e comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias após a recepção do pedido.

Artigo 8.º

Compensação ou pagamento de despesas

1- Nos casos em que a transferência colectiva ou por iniciativa da empresa é efectuada para fora dos limites previstos no número 4 do artigo 4.º e não implique mudança de residência, a empresa garante uma compensação pecuniária pelo acréscimo de despesas com transporte.

2- Nas situações previstas no número anterior, se o trabalhador vier a ser posteriormente transferido para um novo local que, tendo por referência o local de trabalho inicial a que se refere o número 4 do artigo 4.º, não exceda os limites ali previstos, deixará de ter direito à compensação prevista no número 1, salvo nos casos em que, comprovadamente, se verifique um acréscimo de despesas face à situação anterior.

3- Nas transferências colectivas ou por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência, a empresa garante:

a) Uma compensação, a acordar caso a caso, de montante não inferior ao equivalente a 3 meses de retribuição;

b) O pagamento das despesas efectuadas pelo trabalhador com o seu transporte e do seu agregado familiar, assim como as despesas de transporte de mobílias, incluindo o seguro.

CAPÍTULO III

Mobilidade entre empresas

Artigo 9.º

Noção e forma

1- A mobilidade entre empresas pode ter lugar por iniciativa do trabalhador ou das empresas interessadas e está condicionada ao acordo do trabalhador cedido e das empresas cedente e cessionária.

2- A mobilidade entre empresas obriga sempre à celebração de acordo escrito entre a empresa cedente, a empresa cessionária e o trabalhador.

Artigo 10.º

Cessão da posição contratual laboral

1- A mobilidade por cessão da posição contratual laboral de trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas é titulada pelos documentos de acordo, modelos 1 a 3, que fazem parte integrante deste anexo.

2- Os modelos 1 e 3 são aplicáveis exclusivamente aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª do ACT.

3- O modelo 2 é aplicável a todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT.

Artigo 11.º

Cedência ocasional

1- A mobilidade por cedência ocasional pode ter duração certa ou incerta e é titulada, respectivamente, pelos documentos de acordo, modelos 4 e 5, que fazem parte integrante deste anexo.

2- A cedência ocasional de duração incerta só é admissível nas seguintes situações:

a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Acréscimo sazonal de actividade;

c) Ocupação de postos de trabalho a aguardar preenchimento;

d) Necessidade temporária de preenchimento de postos de trabalho.

3- À cedência ocasional de duração incerta é atribuída uma compensação de 5% da retribuição base.

MODELO 1

Cessão da posição contratual laboral

(Artigo 10.º, números 1 e 2)

A .... (empresa de serviços cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de ...., com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa de serviços cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de ...., com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa nuclear) ...., com sede na ...., registada na CRC de ...., com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de.......................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º .... de .../.../..., de .... (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º …………………, válido até .../.../....), contribuinte fiscal n.º ...., com o número nacional de identificação da segurança social ………………, adiante designado por trabalhador;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

A .... (empresa de serviços cedente) .... cede definitivamente à .... (empresa de serviços cessionária) .... a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o trabalhador.

2.ª

A .... (empresa de serviços cessionária) ...., com este contrato, assegura ao trabalhador os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3.ª

1- A .... (empresa nuclear) .... assume a responsabilidade e o dever de integrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) .... venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de atividade, por despedimento coletivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2- O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da .... (empresa nuclear) ...., ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.ª

O ingresso do trabalhador no quadro do pessoal permanente da .... (empresa nuclear) .... só poderá verificar-se desde que não tenha havido recebimento pelo trabalhador de qualquer compensação paga pela .... (empresa de serviços cessionária) ...., pela cessação da relação de trabalho verificada nos termos da cláusula 3.ª

5.ª

Caso o trabalhador pretenda exercer o direito referido na cláusula 3.ª, deve apresentar-se à .... (empresa nuclear) ...., no prazo máximo de sete dias, após a cessação da relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) ....

6.ª

Se a .... (empresa de serviços cessionária) ...., vier a extinguir-se ou a cessar ou suspender a sua atividade e, entretanto, o contrato individual de trabalho tiver caducado por reforma por velhice, invalidez ou morte, as responsabilidades ligadas ao processo de reforma ou de sobrevivência são transferidas para a .... (empresa nuclear) ....

7.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10.º, números 1 e 2 do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../.... .

.............., ... de .... de ....

Pela ....(empresa de serviços cedente).......

Pela ....(empresa de serviços cessionária).......

Pela ....(empresa nuclear).......

O trabalhador ....

MODELO 2

Cessão da posição contratual laboral

(Artigo 10.º, números 1 e 3)

A .... (empresa de serviços cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ………………. e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa de serviços cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de........................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º .... de .../.../…., de .... (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º …………………, válido até …/…/….), com o número de identificação da segurança social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

A .... (empresa cedente) .... cede definitivamente à .... (empresa cessionária) .... a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o trabalhador.

2.ª

A .... (empresa cessionária) ...., com este contrato, assegura ao trabalhador os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3.ª

O trabalhador aceita a cessão da sua posição contratual nos termos acima referidos.

4.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10.º, números 1 e 3 do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../.... .

.............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa cedente) ....

Pela .... (empresa cessionária) ....

O trabalhador ....

MODELO 3

Cessão da posição contratual laboral

(Artigo 10.º, números 1 e 2)

A .... (empresa nuclear cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa de serviços cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de.......................... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º .... de .../.../…., de .... (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º ………………, válido até .../.../....), com o número de identificação da segurança social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

A .... (empresa nuclear cedente) .... cede definitivamente à .... (empresa de serviços cessionária) .... a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o trabalhador.

2.ª

A .... (empresa de serviços cessionária) ...., com este contrato, assegura ao trabalhador os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3.ª

1- A .... (empresa nuclear cedente) .... assume a responsabilidade e o dever de reintegrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) .... venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de atividade, por despedimento coletivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2- O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da .... (empresa nuclear cedente) ...., ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.ª

O ingresso do trabalhador no quadro do pessoal permanente da .... (empresa nuclear) .... só poderá verificar-se desde que não tenha havido recebimento pelo trabalhador de qualquer compensação paga pela .... (empresa de serviços cessionária) ...., pela cessação da relação de trabalho verificada nos termos da cláusula 3.ª

5.ª

Caso o trabalhador pretenda exercer o direito referido na cláusula 3.ª, deve apresentar-se à .... (empresa nuclear) ...., no prazo máximo de sete dias, após a cessação da relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) ....

6.ª

Se a .... (empresa de serviços cessionária) ...., vier a extinguir-se ou a cessar ou suspender a sua atividade e, entretanto, o contrato individual de trabalho tiver caducado por reforma por velhice, invalidez ou morte, as responsabilidades ligadas ao processo de reforma ou de sobrevivência são transferidas para a .... (empresa nuclear) ....

7.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10.º, números 1 e 2 do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../.... .

.............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa nuclear cedente) ....

Pela .... (empresa de serviços cessionária) ....

O trabalhador ....

MODELO 4

Acordo de cedência ocasional

(Artigo 11.º)

A .... (empresa cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de.......................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º ...., de .../.../...., de ……… (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º ………………, válido até .../.../....), com o número de identificação da segurança social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cedência ocasional nos seguintes termos:

1.ª

A .... (empresa cedente) .... cede à .... (empresa cessionária) .... o trabalhador supra identificado para, sob a autoridade e direção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria ....

2.ª

Durante a cedência o trabalhador fica sujeito ao modo, lugar, duração e suspensão da prestação de trabalho, assim como às normas de segurança e saúde no trabalho em vigor na .... (empresa cessionária) ....

3.ª

A presente cedência tem a duração de .... anos, com início nesta data, renovando-se por períodos de um ano, sem prejuízo da possibilidade de cessação em qualquer momento, por conveniência da .... (empresa cessionária) .... ou a pedido do(a) trabalhador(a), mediante comunicação à outra parte, por escrito, com a antecedência de 2 meses.

4.ª

Durante a cedência será garantida, a cada momento, como mínimo, a qualificação profissional e retribuições devidas pela regulamentação e condições de trabalho que lhe sejam aplicáveis, bem como todas as prestações complementares praticadas pela cedente.

5.ª

Durante e no termo da cedência, para além do estabelecido no número anterior, a evolução de carreira do trabalhador será estabelecida entre as empresas signatárias.

6.ª

O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supra citados.

7.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 11.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../.... .

.............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa cedente) ....

Pela .... (empresa cessionária) ....

O trabalhador...

MODELO 5

Acordo de cedência ocasional

(Artigo 11.º)

A .... (empresa cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente acto representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

..............(nome completo).............., com a função ou categoria de.......................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º ...., de .../.../...., de ………. (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º …………………, válido até .../.../....), com o número de identificação da segurança social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cedência ocasional nos seguintes termos:

1.ª

A .... (empresa cedente) .... cede à .... (empresa cessionária) ....o trabalhador supra identificado(a) para, sob a autoridade e direção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria ....

2.ª

Durante a cedência o trabalhador fica sujeito ao modo, lugar, duração e suspensão da prestação de trabalho, assim como às normas de segurança e saúde no trabalho em vigor na .... (empresa cessionária) ....

3.ª

A presente cedência tem início nesta data e é efetuada com o fundamento em ...., nos termos e ao abrigo dos números 2 e 3 do artigo 11.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

4.ª

Durante a cedência será garantida, a cada momento, como mínimo, a qualificação profissional e retribuições devidas pela regulamentação e condições de trabalho que lhe sejam aplicáveis, bem como todas as prestações complementares praticadas pela cedente.

5.ª

Durante e no termo da cedência, para além do estabelecido no número anterior, a evolução de carreira do trabalhador será estabelecida entre as empresas signatárias.

6.ª

O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supra citados.

.............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa cedente) ....

Pela .... (empresa cessionária) ....

O trabalhador..

ANEXO III

Regimes e situações especiais de trabalho

CAPÍTULO I

Trabalho em regime de turnos

Artigo 1.º

Noção

1- A empresa pode organizar turnos rotativos sempre que, de forma continuada, seja necessário, para além do período compreendido entre as 7 horas e as 20 horas, manter a laboração, assegurar a vigilância das instalações ou obter melhor aproveitamento de equipamentos de elevado custo.

2- Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.

3- Entende-se por faixa de ocupação ou escala de turnos o horário programado para cada trabalhador.

4- Do horário referido no número anterior consta a rotação pelos diferentes turnos, os dias de descanso, também denominados no presente anexo pela expressão «folga», e de férias e os períodos normais diurnos adequados a cada instalação.

Artigo 2.º

Modalidades

O regime de turnos reveste as seguintes modalidades:

a) Regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas, quando a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

b) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas, quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, 6 horas e é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

c) Regime de turnos de laboração contínua com folgas fixas, quando a laboração contínua dum posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

d) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas fixas, quando a laboração descontínua dum posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, 6 horas e é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal.

Artigo 3.º

Regime

1- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhados em regime de turnos.

2- A empresa organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pela maioria dos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidas as estruturas sindicais internas.

3- A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

4- Sem incidência pecuniária para a empresa, podem ser permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência, salvo motivo de força maior, não inferior a 3 dias, e não haja inconveniente comprovado para o serviço;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas por escrito à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de 30 dias e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

5- A hierarquia dará resposta por escrito aos pedidos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, devendo fundamentar a eventual recusa.

6- Os horários de turnos de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra, às seguintes condições:

a) São organizados, no mínimo, na base de 6 trabalhadores por posto de trabalho;

b) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal ao fim de um período máximo de 6 dias consecutivos de trabalho;

c) Fixam um sábado e um domingo consecutivos, como descanso semanal, no máximo de 4 em 4 semanas, exceto em situações justificadas, designadamente no período de férias, em que o intervalo máximo poderá ser de 6 semanas;

d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira.

7- As alíneas *b)* e *d)* do número anterior aplicam-se igualmente aos horários de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas.

8- Quando se torne necessário recorrer aos outros trabalhadores da escala de turnos para suprir a falta ou ausência de elementos da equipa, os tempos de trabalho suplementares daí resultantes para cada trabalhador devem ser distribuídos equitativamente.

9- Quando as circunstâncias o aconselhem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afectos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos definidas neste anexo.

10- O regime previsto no presente capítulo pode ser afastado ou modificado por acordo escrito entre a empresa e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores abrangidos, não constituindo obstáculo a que, pela mesma forma, sejam adoptados outros regimes especiais de trabalho, em

matéria de organização e cômputo do tempo de trabalho, retribuição associada e descansos, justificados por situações organizacionais ou laborais específicas.

11- Os acordos a que se refere o número anterior deverão ser objecto de divulgação pela empresa que os subscreva junto dos trabalhadores abrangidos pelos mesmos.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

1- Os horários de turnos reportam-se a cada ano civil e são afixados nos locais de trabalho no prazo de 40 dias antes da sua entrada em vigor.

2- No prazo referido no número anterior, a empresa remete os horários de turnos aos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

3- No prazo de 15 dias a contar da afixação do horário, os trabalhadores ou os sindicatos que os representem podem apresentar sugestões ou reclamações, as quais deverão ser objecto de apreciação e decisão por parte da empresa antes da entrada em vigor dos horários.

Artigo 5.º

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do prestado, em cada ano, pelos trabalhadores afectos a outras modalidades de horário de trabalho, e que observem o período normal de 38 horas semanais.

2- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho em cada turno não pode exceder 8 horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição, nunca inferior a 30 minutos, sem abandono das instalações da empresa, o qual é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4- Durante o período para repouso ou refeição referido no número anterior, o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo por um trabalhador que esteja no seu período normal de trabalho.

5- Os trabalhadores em regime de turnos só podem abandonar o seu posto de trabalho depois de substituídos, devendo a hierarquia local providenciar para que esta substituição se faça no tempo máximo de 2 horas ou imediatamente em casos de força maior.

Artigo 6.º

Trabalho normal em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores do regime de turnos implica apenas o pagamento de um acréscimo remuneratório, a calcular com base na retribuição horária, nos seguintes termos:

a) 75 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;

b) 100 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período nocturno.

2- O acréscimo remuneratório previsto na alínea *b)* do número anterior já inclui a retribuição por trabalho nocturno previsto na cláusula 56.ª do ACT.

Artigo 7.º

Descanso mínimo e trabalho suplementar

1- Sempre que um trabalhador no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido 12 horas sobre o trabalho suplementar, excepto nos casos previstos neste artigo.

2- Quando o período de descanso de 12 horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, o tempo de trabalho efectivamente prestado pelos trabalhadores em sobreposição com o período de descanso em falta é remunerado como trabalho suplementar.

3- Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação, dever-se-á recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

a) O prolongamento pode ter duração superior a 4 horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;

b) A antecipação não pode ter duração superior a 4 horas e não confere direito ao descanso mínimo de 12 horas.

4- No caso de antecipação ao período de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea *b)* do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

Artigo 8.º

Prestação de trabalho fora da faixa de ocupação ou escala de turnos

1- A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de 32 horas, verificando-se igual período de descanso quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

2- Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro dos referidos períodos de 32 horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

3- Com excepção do trabalho prestado durante os períodos de 32 horas referidos nos números anteriores, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

4- Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

5- O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

6- Antes do preenchimento de qualquer vaga nos postos de trabalho de turnos, os trabalhadores adstritos a esses postos

de trabalho podem optar pela mudança de faixa de ocupação ou escala de turnos, dando-se preferência aos mais antigos na função e, em igualdade de circunstâncias, aos mais idosos.

Artigo 9.º

Compensação

1- A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua atividade se encontre temporariamente fora de serviço.

3- Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para a empresa.

4- O trabalho nocturno efectivamente prestado é pago, nos termos do ACT, com base na retribuição horária.

5- Nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal é pago um valor calculado com base na média mensal das horas nocturnas efectuadas no ano anterior.

Artigo 10.º

Alteração ou cessação do regime de turnos

1- A empresa pode, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem para outra modalidade de horário.

2- A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância daquele prazo.

Artigo 11.º

Regime especial de compensação

1- Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos há mais de 10 anos seguidos ou 15 anos interpolados, caso o deixem de praticar manterão o subsídio de turno, como retribuição remanescente, a definir de acordo com as regras estabelecidas no número seguinte.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio de turnos que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação da prática do regime de turnos, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3- Nos casos previstos no número anterior, o valor da retribuição remanescente será reduzido, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

4- Nos casos em que a cessação da prática de regime de turnos de laboração contínua seja imposta pela empresa, o disposto nos números precedentes é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham estado naquele regime de turnos há pelo menos 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

Artigo 12.º

Cessação do regime de turnos

Por solicitação dos trabalhadores em regime de turnos, a empresa obriga-se a atribuir-lhes, no prazo máximo de 1 ano, funções de nível de qualificação não inferior, com horário normal, desde que os interessados tenham, ao seu serviço, prestado mais de 12 anos seguidos ou 18 interpolados de trabalho em regime de turnos.

CAPÍTULO II

Folgas rotativas

Artigo 13.º

Noção

1- A empresa organiza horários em regime de folgas rotativas para as actividades em que, de acordo com as exigências do serviço público, seja necessário assegurar a prestação de trabalho durante todos os dias da semana, incluindo o sábado e o domingo, durante o período normal de trabalho.

2- Entende-se por regime de folgas rotativas aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de folgas semanais, de forma que, no período de 1 ano, todos gozem o mesmo número de folgas ao sábado e ao domingo.

3- O regime de folgas rotativas é incompatível com o regime de turnos.

Artigo 14.º

Modalidades

O regime de folgas rotativas reveste as seguintes modalidades:

1.ª modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 4 semanas;

2.ª modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 3 semanas;

3.ª modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 2 semanas.

Artigo 15.º

Regime

1- A empresa organiza o trabalho em regime de folgas rotativas para cada serviço, tendo em atenção os interesses e preferência manifestados pelos trabalhadores envolvidos,

em cada local de trabalho, ouvidas as estruturas sindicais internas.

2- A prática do regime de folgas rotativas carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

3- As escalas de folgas rotativas, depois de comunicadas aos trabalhadores interessados, devem ser afixadas com antecedência mínima de 2 semanas.

4- Sem incidência pecuniária para a empresa, podem ser autorizadas trocas de folgas solicitadas, por acordo, entre trabalhadores da mesma função sujeitos a este regime, desde que sejam solicitadas previamente, por escrito, aos superiores hierárquicos respectivos, e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

5- A hierarquia dará resposta por escrito aos pedidos referidos no número anterior, devendo fundamentar a eventual recusa.

Artigo 16.º

Compensação

1- A prática do regime de folgas rotativas é compensada pela atribuição de um subsídio mensal estabelecido no anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio mensal de folgas rotativas é devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço.

Artigo 17.º

Regime especial de compensação

1- Os trabalhadores que pratiquem o regime de folgas rotativas e que passem a horário normal continuam a receber o subsídio de folgas rotativas como retribuição remanescente, até o mesmo ser absorvido nos termos do número 3, desde que:

a) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 5 anos seguidos ou 8 interpolados, e hajam sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma;

b) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados e passem a regime normal de trabalho por iniciativa da empresa.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio de folgas rotativas que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação da prática do regime de folgas rotativas, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3- O valor do subsídio de folgas rotativas remanescente, nos casos previstos no número anterior, será reduzido anualmente, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor igual a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

Artigo 18.º

Cessação do regime de folgas rotativas

1- Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de folgas rotativas durante 5 anos seguidos e pretendam passar para outra modalidade de horário requerê-lo-ão por escrito, obrigando-se a empresa a mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de 1 ano a contar da data da receção do pedido.

2- Se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores a não aceitarem, poderão optar pela continuação naquele regime, no posto de trabalho que vinham ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutro local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

CAPÍTULO III

Disponibilidade

Artigo 19.º

Noção e modalidades

1- A disponibilidade é a situação em que um trabalhador se mantém à disposição da empresa, fora do seu período normal de trabalho, para a eventual execução de serviços urgentes e inadiáveis.

2- Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade imediata numa instalação quando tenha de permanecer junto dela, em local e períodos fixados pela empresa, de modo a poder acorrer a situações de serviço que exijam a sua presença imediata.

3- Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade de alerta em relação a uma instalação quando, em períodos fixados pela empresa, tenha de estar acessível, de modo a poder apresentar-se na referida instalação, no prazo máximo de 1 hora, sempre que ocorram situações de serviço que exijam a sua presença.

4- A situação de disponibilidade cessa quando e enquanto o trabalhador for chamado a prestar serviço, que é considerado como trabalho suplementar.

Artigo 20.º

Regime

1- A empresa definirá, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respectivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade, bem como o respectivo tipo de disponibilidade.

2- A nenhum trabalhador poderá ser imposta a prática de disponibilidade.

3- As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas pela empresa, com acordo dos trabalhadores, e afixadas nos locais de trabalho.

4- Nos casos em que a disponibilidade implique a afectação de mais de um trabalhador, as escalas de disponibilidade devem ser elaboradas de molde que, em cada ano civil, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

5- Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado, em cada semana de calendário, um período mínimo de 24 horas consecutivas sem disponibilidade.

6- Para trabalhos previamente programados para dias de descanso ou feriados, são designados prioritariamente os trabalhadores que, nesse período, se encontrem em disponibilidade, desde que as suas funções sejam adequadas à execução dos trabalhos.

Artigo 21.º

Limites

1- O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de 200 horas, reportada a um período de 3 meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as 200 horas e os 2 meses subsequentes.

2- O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

Artigo 22.º

Descanso compensatório

1- Sempre que o trabalhador esteja, por escala, em situação de disponibilidade imediata em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, durante pelo menos 12 horas, tem direito a meio dia de descanso, a gozar nas condições estabelecidas nos números 4, 5 e 6 da cláusula 31.ª do ACT.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando o trabalhador, naquele dia, efectue trabalho suplementar que confira direito a descanso compensatório nos termos da cláusula 31.ª do ACT.

Artigo 23.º

Transporte

1- Compete aos trabalhadores em disponibilidade de alerta assegurar o meio de transporte adequado, de forma a cumprir o compromisso implícito na situação de disponibilidade e a tomar as necessárias disposições para, quando fora do seu local habitual, poderem ser contactados a todo o momento.

2- A empresa assegura ou paga o custo do transporte utilizado pelos trabalhadores nas deslocações impostas pelas intervenções decorrentes da disponibilidade de alerta.

Artigo 24.º

Compensação

1- Os trabalhadores têm direito a receber o subsídio correspondente ao total das horas de disponibilidade que tenham prestado em cada mês.

2- As intervenções efectivamente prestadas durante o período de disponibilidade correspondem a trabalho suplementar, conferindo direito ao acréscimo remuneratório previsto na cláusula 55.ª do ACT e ao devido descanso compensatório, nos termos previstos na cláusula 31.ª do ACT.

3- Os tempos de viagem, de ida e regresso, para ocorrer às intervenções mencionadas no número precedente, quando efectuadas entre o local de residência do trabalhador e o local de trabalho são remuneradas com os acréscimos previstos para o trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto os trabalhadores estiverem nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio horário de disponibilidade é também devido, contando-se para o efeito o valor médio resultante da rotação normal:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Durante o período que medeia a cessação da disponibilidade e o termo do prazo do pré-aviso referido no número 2 do artigo 25.º

Artigo 25.º

Cessação da situação de disponibilidade

1- A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respetiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

2- A modificação ou supressão, por parte da empresa, da situação de disponibilidade dos trabalhadores que tenham estado nessa situação 5 anos seguidos ou 8 interpolados deve ser comunicada com um pré-aviso de 6 meses.

3- Os trabalhadores que pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão com a antecedência mínima de 6 meses relativamente à data de início da respetiva cessação.

Artigo 26.º

Regime especial de compensação

1- Os trabalhadores que tiverem permanecido em situação de disponibilidade mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados, caso deixem de estar abrangidos, manterão o respetivo subsídio, como retribuição remanescente de acordo com as regras estabelecidas no número seguinte.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante de retribuição base adicionado ao valor médio do subsídio de disponibilidade resultante da rotação normal e o montante de retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação de prática de situação de disponibilidade.

3- Nos casos previstos no número anterior, o valor de retribuição remanescente será reduzido com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

4- Nos casos em que a supressão do regime de disponibilidade seja imposta pela empresa, o disposto nos números

precedentes é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham estado naquele regime de disponibilidade há pelo menos 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

ANEXO IV

Regulamento de segurança e saúde no trabalho

(Cláusula 92.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Obrigações das empresas

1- Às empresas compete respeitar as obrigações legais decorrentes do Código do Trabalho e legislação complementar aplicável.

2- São, nomeadamente, obrigações das empresas:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis para assegurar aos trabalhadores adequadas condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho;

c) Fornecer aos trabalhadores informação sobre os riscos para a segurança e saúde associados ao desenvolvimento do seu posto de trabalho, bem como das medidas de prevenção requeridas para a sua segurança;

d) Disponibilizar aos trabalhadores e manter os equipamentos de protecção e segurança de uso individual e de uso colectivo;

e) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores no que se refere à segurança e saúde no trabalho;

f) Promover a realização de exames médicos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador;

g) Dar conhecimento, o mais rapidamente possível, dos acidentes graves aos representantes dos trabalhadores na comissão/subcomissão de segurança e facultar-lhes os respectivos relatórios logo que concluídos, tomando em consideração os pareceres por eles emitidos;

h) Facilitar aos representantes dos trabalhadores na comissão e/ou subcomissão de segurança o acesso aos documentos em que as entidades oficiais de fiscalização prescrevem medidas neste âmbito.

Artigo 2.º

Obrigações dos trabalhadores

1- São, nomeadamente, obrigações dos trabalhadores:

a) Conhecer, cumprir e fazer cumprir as determinações deste regulamento e os procedimentos e prescrições específicas de segurança e saúde no trabalho estabelecidos pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente e de acordo com as instruções transmitidas, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição;

d) Utilizar e manter em bom estado de conservação o equipamento de protecção e segurança que lhes for distribuído;

e) Cooperar e contribuir para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

f) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao técnico de segurança, as situações que configurem um quase acidente, bem como as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afiguram susceptíveis de originar perigo grave e iminente, ou qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

g) Colaborar, sempre que para isso sejam solicitados, na elaboração das participações e investigação de acidentes e quase acidentes;

h) Apresentar-se para a realização dos exames de medicina do trabalho sempre que para tal for convocado.

2- O trabalhador que violar as normas estabelecidas no número anterior incorre em infracção disciplinar.

Artigo 3.º

Sugestões e reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho e a comissão de trabalhadores têm o direito de apresentar às empresas sugestões ou reclamações referentes a esta matéria.

CAPÍTULO II

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST)

Artigo 4.º

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos de acordo com a lei e com o disposto nos números seguintes.

2- Nas empresas com instalações geograficamente dispersas, os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos por estabelecimento, entendendo-se este como um agrupamento de instalações integradas numa mesma unidade da estrutura orgânica da empresa.

3- Os representantes dos trabalhadores para a SST dispõem para o exercício das suas funções do crédito de horas previsto na lei, referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Sempre que haja dispersão geográfica dos estabelecimentos ou instalações da empresa, os representantes dos tra-

balhadores para a SST podem dispor, para além do crédito de horas previsto no número anterior, de um crédito adicional de 2,5 horas por mês, para preparar as reuniões das comissões ou subcomissões de segurança.

5- Os créditos de horas atribuídos, nos termos deste artigo, aos representantes dos trabalhadores para a SST são contabilizados trimestralmente, não podendo cada período de ausência ser superior a um dia.

6- Os representantes dos trabalhadores para a SST gozam, enquanto tal, das garantias consignadas na lei e no ACT.

7- Os representantes dos trabalhadores para a SST não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa de confidencialidade.

8- O dever de confidencialidade previsto no número anterior mantém-se após a cessação do mandato.

CAPÍTULO III

Comissões e subcomissões de segurança

Artigo 5.º

Constituição

1- Ao nível de empresa é constituída uma comissão de segurança como órgão consultivo em matéria de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão de segurança da empresa é paritária e integra os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.

3- Nas empresas com instalações geograficamente dispersas podem ser instituídas subcomissões de segurança por estabelecimento, na acepção prevista no número 2 do artigo 4.º

4- A criação das subcomissões de segurança é da competência das comissões de segurança.

5- As subcomissões de segurança são paritárias e integram os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.

6- Para cumprimento das atribuições que lhes estão cometidas a comissão e subcomissões de segurança podem ser assessorados ou recorrer à colaboração de técnicos da empresa ou, para assuntos específicos, de entidades externas.

Artigo 6.º

Funcionamento

1- A comissão de segurança da empresa reúne, pelo menos, uma vez por trimestre.

2- As subcomissões de segurança reúnem, pelo menos, uma vez por trimestre.

3- Das reuniões das comissões e subcomissões de segurança é elaborada acta que, depois de aprovada na reunião seguinte, terá a divulgação adequada.

4- São considerados para todos os efeitos como prestação normal de trabalho os tempos utilizados pelos representantes dos trabalhadores e assessores em reuniões da comissão e subcomissões de segurança, incluindo as respectivas deslocações.

Artigo 7.º

Atribuições

1- São atribuições da comissão e subcomissões de segurança, designadamente:

a) Elaborar as normas do seu funcionamento;

b) Apreciar e prestar informação sobre instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho, no domínio da segurança e saúde no trabalho;

c) Apreciar e prestar informação sobre projectos de normas gerais e específicas de segurança e saúde no trabalho;

d) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança;

e) Propor acções visando dar aos trabalhadores formação e assistência específica em matéria de segurança e saúde no trabalho;

f) Dar parecer sobre os relatórios das actividades no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;

h) Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamentos de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;

i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de segurança e saúde no trabalho e dar-lhes seguimento;

j) Analisar os relatórios de acidentes de trabalho;

k) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de actuação;

l) Propor o estudo das condições de trabalho no domínio da segurança e saúde no trabalho das funções que no seu entender mereçam um tratamento específico.

2- As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas sobre novos procedimentos de segurança antes de serem postos em prática, ou logo que possível em caso de aplicação urgente dos mesmos, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

CAPÍTULO IV

Serviços de segurança e de saúde no trabalho

Artigo 8.º

Atribuições dos serviços de prevenção e segurança

1- Compete aos serviços de prevenção e segurança desenvolver, de acordo com a política da empresa, as acções necessárias à concretização da segurança no trabalho.

2- Os serviços de prevenção e segurança têm designadamente as seguintes atribuições:

a) Promover e coordenar, no âmbito da segurança no trabalho, as ações julgadas necessárias para consecução dos objetivos globais da empresa, nomeadamente os relativos à segurança das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios;

b) Elaborar propostas do plano de atividades a desenvolver em cada ano no âmbito da segurança no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da empresa;

c) Informar, nas fases de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;

d) Proceder à identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e o seu controlo periódico;

e) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência, quer estejam ou não regulamentadas;

f) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho, no domínio da segurança e na prevenção e combate de incêndios;

g) Elaborar relatórios das atividades no âmbito da segurança no trabalho, bem como estatísticas de acidentes;

h) Promover as ações necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidente e à sua prevenção;

i) Promover a investigação dos acidentes e quase acidentes, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;

j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover ações de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;

k) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de segurança no trabalho;

l) Estudar as características do equipamento de proteção de uso individual e coletivo, tendo como objetivo estabelecer a sua uniformização na empresa e instruir os trabalhadores no seu manejo e manutenção;

m) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para as empresas, bem como dos trabalhadores movimentados, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna sobre segurança e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a empresa dispõe;

n) Promover ações de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos de segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de proteção individual;

o) Colaborar com a medicina do trabalho na formação de socorristas e nas ações de socorrismo;

p) Colaborar em ações de formação em segurança;

q) Dar apoio técnico à comissão e subcomissões de segurança.

Artigo 9.º

Atribuições dos serviços de medicina do trabalho

São atribuições dos serviços de medicina do trabalho, designadamente:

a) Propor estratégias e programas preventivos para os diversos factores de risco (profissionais e pessoais) a que a população trabalhadora da empresa se encontra exposta;

b) Programar e organizar a execução dos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais, no âmbito da legislação em vigor;

c) Efectuar visitas a locais de trabalho para avaliação dos riscos para a saúde dos trabalhadores e propor medidas correctivas;

d) Promover e organizar, em apoio dos serviços de prevenção e segurança, campanhas e acções corporativas de sensibilização e prevenção no domínio dos riscos ocupacionais;

e) Participar, sempre que solicitado, nas reuniões das comissões e subcomissões de segurança.

CAPÍTULO V

Verificação das condições de segurança e saúde no trabalho nas instalações

Artigo 10.º

Princípios gerais

1- As empresas, através dos serviços de prevenção e segurança, isoladamente ou em conjunto com os serviços de medicina do trabalho, promovem visitas de inspecção periódicas às instalações, para verificar as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho.

2- Os relatórios destas visitas devem assinalar as situações de não conformidade encontradas e propor medidas preventivas destinadas a corrigir as deficiências encontradas, bem como referir eventuais oportunidades de melhoria.

3- As empresas dão conhecimento desses relatórios, consoante o respectivo âmbito, à comissão e/ou à subcomissão de segurança e do tratamento das não conformidades ou deficiências assinaladas.

CAPÍTULO VI

Formação, informação e sensibilização sobre segurança no trabalho

Artigo 11.º

Princípios gerais

1- Compete às empresas, sempre que seja considerado necessário, promover a participação em acções ou cursos da especialidade, facultando aos representantes dos trabalhadores para o SST o acesso aos documentos respectivos.

2- As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas tendo em atenção o respectivo âmbito de actuação sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo da formação adequada as empresas fornecem aos trabalhadores, assim como aos seus representantes para SST, formação ou informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

4- A formação/informação referida no número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos ou sistemas de trabalho, assim como alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

4- As empresas promovem acções tendentes a sensibilizar e dinamizar os trabalhadores no interesse pelas questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

ANEXO V

Tabela salarial e outras prestações pecuniárias

(Cláusula 54.ª do ACT)

Artigo 1.º

Bases de retribuição

A tabela de retribuições base (em euros), para trabalho a tempo inteiro, é a seguinte:

BR	Retribuição base (valores de 2014)
Níveis 5 a 2 Bases de retribuição	
01	798,00
02	842,00
03	894,00
04	949,00
05	1 014,00
06	1 070,00
07	1 142,00
08	1 210,00
09	1 304,00
10	1 400,00
11	1 505,00
12	1 616,00
13	1 729,00
14	1 832,00
15	1 951,00
16	2 059,00
17	2 170,00
18	2 280,00
19	2 389,00
20	2 503,00
21	2 611,00
22	2 720,00

LR	Retribuição base (valores de 2014)
Nível 1 Letras de retribuição	
A2	1 304,00
A1	1 400,00
A	1 505,00
B	1 638,00
C	1 771,00
D	1 902,00
E	2 034,00
F	2 170,00
G	2 298,00
H	2 452,00
I	2 602,00
J	2 752,00
K	2 905,00
L	3 052,00
M	3 205,00
N	3 378,00
O	3 553,00
P	3 730,00
Q	3 906,00

Artigo 2.º

Subsídio de alimentação

O valor diário do subsídio de alimentação é de 10,84 euros.

Artigo 3.º

Abono para falhas

1- O abono para falhas (AF), consoante os montantes em moeda movimentados pelos trabalhadores, será calculado nos seguintes termos:

1.º escalão - Valores compreendidos entre 3000,00 euros e 30 000,00 euros:

AF = 0,06 x Rm;

2.º escalão - Valores compreendidos entre 30 000,00 euros e 150 000,00 euros:

AF = 0,075 x Rm;

3.º escalão - Valores iguais ou superiores a 150 000,00 euros:

AF = 0,097 x Rm.

Sendo Rm o valor correspondente à BR1.

2- O valor dos escalões referidos no número anterior é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 4.º

Compensação por horário especial contínuo

A compensação por horário especial contínuo processa-se através de um subsídio mensal com o valor de 9,30 euros.

Artigo 5.º

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- A retribuição por isenção de horário de trabalho, na modalidade a que se refere o número 2 da cláusula 26.ª do ACT, processa-se através de um subsídio mensal com o valor mínimo equivalente à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- O subsídio por isenção de horário de trabalho não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação.

3- O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Durante 12 meses, como remanescente, quando, por parte das empresas, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

4- Sem prejuízo do disposto na alínea *b)* do número anterior, os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho que, por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, o deixam de praticar, perdem o direito ao respectivo subsídio continuando, no entanto, a recebê-lo, como retribuição remanescente, até ser absorvida por futuros aumentos de retribuição, nas condições estabelecidas no artigo 9.º deste anexo, se tiverem permanecido nessa situação mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

Artigo 6.º

Retribuição por turnos

1- A retribuição por prática do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal, com os seguintes valores:

Regime de três turnos com folgas rotativas - 23,5 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 414,50 euros e mínimo de 264,89 euros.

Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo - 13,5 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 208,42 euros e mínimo de 132,45 euros.

Regime de dois turnos com folgas rotativas - 21 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 289,92 euros e mínimo de 185,68 euros.

Regime de dois turnos com folgas fixas - 11 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 125,75 euros e mínimo de 80,46 euros.

2- O subsídio de turnos por cada trabalhador em regime de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas determina-se através da seguinte fórmula:

$$St = K \times \frac{Sm}{N}$$

em que

St subsídio de turnos por trabalhador;

K igual a 2,8 ou 2 consoante se trate de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas;

Sm valor igual a 21 % da retribuição base do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas rotativas ou valor igual a 11 % da retribuição base do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas fixas;

N número de trabalhadores que efetivamente asseguram o posto de trabalho.

Artigo 7.º

Retribuição por folgas rotativas

A retribuição por prática do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal com os seguintes valores:

1.ª modalidade - 8,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 125,75 euros e mínimo de 80,46 euros.

2.ª modalidade - 13,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 208,45 euros e mínimo de 132,45 euros.

3.ª modalidade - 18,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 289,92 euros e mínimo de 185,68 euros.

Artigo 8.º

Retribuição por disponibilidade

A retribuição por disponibilidade processa-se através de um subsídio horário de disponibilidade fixado em:

a) Disponibilidade imediata: 25 % da retribuição horária por cada hora de disponibilidade;

b) Disponibilidade de alerta: 15 % da retribuição horária por cada hora de disponibilidade.

Artigo 9.º

Retribuição remanescente

1- A retribuição remanescente, nos casos em que exista, continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora em rubrica separada.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3- Nos casos previstos no número anterior, o valor da retribuição remanescente será reduzido, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

Artigo 10.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1- A alimentação na primeira infância é comparticipada através da atribuição de uma verba mensal no valor de 12,77 euros.

2- A verba mensal referida no número anterior é actualizada anualmente de acordo com o índice alimentação e bebidas publicado pelo INE.

Artigo 11.º

Subsídio para aquisição de material escolar

O subsídio para aquisição de material escolar, previsto na cláusula 107.ª do ACT, é fixado nos seguintes montantes, que serão atualizados, em cada ano, atendendo ao índice de preços no consumidor, sem habitação:

a) Até ao 6.º ano de escolaridade 20,31 euros;

b) Do 7.º ao 12.º anos de escolaridade, por disciplina 8,80 euros;

c) Ensino superior 14,74 euros.

ANEXO VI

Regulamento disciplinar

(Cláusula 88.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Instauração de procedimento disciplinar

1- Sempre que a conduta de um trabalhador possa constituir violação dos seus deveres consignados na lei ou no ACT, elabora-se participação que é presente à entidade competente para o exercício do poder disciplinar.

2- Se a conduta em causa não envolver responsabilidade disciplinar, a entidade referida no número anterior mandará arquivar a participação. Em caso contrário, mandará instaurar processo disciplinar ou processo prévio de inquérito nos termos do artigo 4.º

3- O exercício da ação disciplinar inicia-se com a decisão de instauração de processo disciplinar.

Artigo 2.º

Nomeação de instrutor e atos processuais

1- A entidade que mandar instaurar processo prévio de inquérito ou processo disciplinar nomeia um instrutor.

2- A decisão de instauração de processo disciplinar, assim como a nomeação de instrutor são comunicadas por escrito ao trabalhador.

3- O instrutor pode requerer a nomeação de assessores jurídicos, técnicos ou administrativos.

4- São admitidas, sempre que o instrutor considere útil para o processo, acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou o trabalhador, suspeito da infração ou arguido no processo disciplinar.

5- Todos os atos processuais deverão ser reduzidos a escrito, assinados e rubricados pelos respetivos intervenientes, não prejudicando a sua validade a recusa comprovada da assinatura dos mesmos por algum deles.

Artigo 3.º

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, se se mostrar inconveniente a sua permanência ao serviço.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada até 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a entidade referida no número anterior justifique por escrito que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores deve ser comunicada, por escrito, ao sindicato ou comissão de trabalhadores a que pertença e não obsta a que possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

CAPÍTULO II

Processo prévio de inquérito

Artigo 4.º

Processo prévio de inquérito

1- Em caso de dúvida sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do autor da infração e para apuramento de factos determinados, que sejam necessários para fundamentar a nota de culpa, mandará a entidade com competência disciplinar instaurar processo prévio de inquérito.

2- O processo deve ser conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do processo, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

3- O processo prévio de inquérito tem carácter secreto, podendo, porém, o instrutor se tal se afigurar conveniente ao esclarecimento dos factos, requisitar a colaboração de assessores dando-lhes ou permitindo que lhes seja dado conhecimento do conteúdo de ato ou de documento constante do processo.

4- As pessoas referidas no número anterior, quando trabalhadores da empresa, ficam, em todo o caso, sujeitas ao dever de sigilo quanto aos atos ou documentos de que lhes seja dado conhecimento, correspondendo a violação de tal dever a infração disciplinar.

Artigo 5.º

Instrução

1- O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante, das testemunhas e, quando necessário, do trabalhador suspeito da infração, procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.

2- O participante, o trabalhador suspeito da infração e as testemunhas, deverão ser notificados para prestar declarações ou estar presentes em todos os atos em que o instrutor o considere de interesse, devendo para tal designar o dia, a hora e o local das audições, exames ou diligências a efetuar.

3- Finda a instrução, o instrutor apresentará à entidade com competência disciplinar relatório propondo a instauração de processo disciplinar e minuta de respetiva nota de culpa, nos termos referidos no artigo 6.º, ou se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou qualquer outro motivo, propondo que o processo seja arquivado.

4- O despacho de arquivamento proferido pela entidade com poder disciplinar será notificado ao trabalhador suspeito de ter cometido infração sempre que este tenha conhecimento formal da instauração do inquérito, podendo ainda, quando se considerar adequado, ser dado conhecimento a outras pessoas que tenham intervindo no processo como participantes, declarantes ou testemunhas.

Artigo 6.º

Nota de culpa

A minuta de nota de culpa a elaborar pelo instrutor e a apresentar à entidade com competência disciplinar deverá conter a identidade, categoria profissional e data de admissão do trabalhador, e deverá conter a exposição do facto ou factos imputados, localizados no tempo e no lugar em que ocorreram, e todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do trabalhador.

CAPÍTULO III

Processo disciplinar

Artigo 7.º

Natureza do processo disciplinar

O processo disciplinar tem carácter rigorosamente sigiloso, só podendo ser examinado pelo trabalhador ou seu representante, nos termos do número 2 do artigo 10.º

Artigo 8.º

Comunicação de instauração de processo disciplinar e da nota de culpa

1- A empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha cometido infração disciplinar a instauração de processo disciplinar mencionando, se for o caso, a intenção de proceder ao seu despedimento.

2- Com a comunicação atrás referida, salvo no caso previsto no número 2 do artigo 3.º em que a nota de culpa será enviada logo que estiver concluída, a empresa juntará nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta.

3- Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento, a empresa, na mesma data em que ocorrerem os factos referidos nos números anteriores, remeterá à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato cópia da comunicação e da nota de culpa.

4- As notificações dos documentos a que se referem os números 1 e 2 podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador ou pelo correio, por carta registada com aviso de receção, dirigida para a residência do trabalhador conhecida na empresa, e não deixam de produzir efeito pelo facto de serem devolvidas.

5- No caso previsto na parte final do número anterior a notificação considera-se efetuada no último dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

Artigo 9.º

Direitos e garantias do trabalhador

O trabalhador tem direito a:

a) Apresentar a sua defesa no decurso do processo disciplinar;

b) Analisar o processo, nas condições referidas no número 2 do artigo 10.º;

c) Fazer-se acompanhar por delegado sindical ou assessor jurídico, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas.

Artigo 10.º

Defesa do trabalhador

1- O prazo de apresentação de defesa é de quinze dias úteis a contar da receção da nota de culpa.

2- Notificado o trabalhador da nota de culpa, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado por escrito, podendo qualquer deles examiná-lo durante o prazo fixado para a defesa, no local que o instrutor indicar.

3- Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua eventual participação nos mesmos, indicar testemunhas e os factos sobre que devem depor, bem como solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Finda a produção da prova oferecida pelo trabalhador, pode o instrutor ordenar novas diligências consideradas indispensáveis ao esclarecimento da verdade, tendo o trabalhador o direito de dizer o que se lhe oferecer em sua defesa nos cinco dias úteis subsequentes à notificação que para o efeito lhe for feita.

5- O prazo fixado no número 1 deste artigo só pode ser excedido em caso de justo e comprovado impedimento, competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido para a admissão extemporânea da defesa.

Artigo 11.º

Instrução

1- O instrutor procederá às diligências probatórias que possam esclarecer a verdade dos factos, nos termos legais.

2- O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar, no dia, hora e local designados pelo instrutor.

3- As testemunhas arroladas pelo trabalhador só podem ser interrogadas sobre os factos para que hajam sido indicadas.

4- Todos os requerimentos e documentos destinados ao processo devem ser apresentados ao instrutor ou a este enviados por carta registada com aviso de receção ou protocolo, devendo este incorporá-los no processo depois de devidamente numerados e rubricados.

Artigo 12.º

Conclusão da instrução e relatório final

Terminada a instrução, o instrutor elaborará relatório final, onde conste a caracterização das infracções, sua qualificação e gravidade e circunstâncias atenuantes e agravantes, propondo, nas conclusões, a aplicação da sanção que julgar justa ou que os autos se arquivem.

Artigo 13.º

Pareceres da comissão de trabalhadores e associações sindicais

1- No caso do processo disciplinar ter sido instaurado com

intenção de despedimento, após a resposta à nota de culpa ou concluídas as diligências probatórias, e antes da tomada de decisão de aplicação de sanção, o processo deve ser enviado, por cópia integral, ao sindicato do trabalhador e à comissão de trabalhadores, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido pelo sindicato em que seja filiado, não havendo neste caso lugar à apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

Artigo 14.º

Decisão disciplinar e sua execução

1- Quando esteja em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa dispõe de trinta dias para proferir a decisão disciplinar, a contar do recebimento dos pareceres referidos no número 1, ou se for o caso, no número 2, do artigo 13.º ou decorrido o prazo para o efeito, ou quando não exista comissão de trabalhadores ou o trabalhador não seja representante sindical, a partir da data da última diligência de instrução, sob pena de caducidade do direito de aplicação da sanção.

2- Para a decisão final só podem ser invocados os factos concretos e especificadamente descritos na nota de culpa.

3- A decisão será notificada ao trabalhador, mediante a entrega de cópia ou transcrição do despacho com a respetiva fundamentação.

4- A decisão será igualmente comunicada por escrito, nos casos de despedimento com justa causa à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato.

5- A execução da sanção disciplinar terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Artigo 15.º

Nulidades

Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a consequente impossibilidade de se aplicar a respetiva sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta de comunicação ao trabalhador, por cópia ou transcrição, da decisão final do processo disciplinar e o impedimento do exercício dos direitos e garantias consignados no artigo 9.º

CAPÍTULO IV

Aplicação das sanções disciplinares

Artigo 16.º

Repreensão verbal e repreensão registada

1- As sanções de repreensão verbal ou de repreensão registada são aplicáveis, designadamente, nos casos de negligência ou má compreensão dos deveres consignados na lei ou neste ACT.

2- A repreensão verbal pode ser feita na presença de duas testemunhas designadas pela entidade que fizer a repreensão, se esta o considerar conveniente, bem como, a requerimento do trabalhador, perante delegado sindical que o tenha acompanhado ao abrigo do disposto na alínea *c)* do artigo 9.º

Artigo 17.º

Perda de dias de férias

A sanção de perda de dias de férias é aplicável nos casos previstos de infração da lei e do ACT, em que a gravidade da infração e o grau de culpabilidade do trabalhador não justifiquem a aplicação da sanção de suspensão da prestação de trabalho.

Artigo 18.º

Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição

A sanção de suspensão de prestação de trabalho com perda de retribuição é aplicável, designadamente, nos casos de:

a) Faltas de correção para com os outros trabalhadores da empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;

b) Quebra de sigilo profissional de que resultem prejuízos.

Artigo 19.º

Despedimento com justa causa

A sanção de justa causa de despedimento só é aplicável quando o comportamento culposo do trabalhador, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Artigo 20.º

Circunstâncias atenuantes e agravantes

1- Constituem atenuantes quaisquer circunstâncias que precedam, acompanhem ou se sigam à prática da infração e que diminuam a culpa do trabalhador ou, de qualquer modo, reduzam a gravidade do facto ou as suas consequências, podendo ser consideradas, nomeadamente, as seguintes:

a) A confissão espontânea;

b) O bom comportamento anterior;

c) O arrependimento.

2- São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:

a) A premeditação;

b) A reincidência;

c) A acumulação de infrações;

d) A intenção de lucrar.

3- Há reincidência quando o trabalhador pratica a mesma infração disciplinar antes de decorrido um ano sobre a data da anterior.

Artigo 21.º

Efeitos das sanções

As sanções disciplinares, com exceção da repreensão verbal, são registadas no processo individual do trabalhador.

ANEXO VII

Complementos dos benefícios da Segurança Social

(Cláusula 119.ª, número 1 do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas complementam os benefícios concedidos pela Segurança Social, nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Benefícios complementados

1- As empresas atribuem complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- As empresas atribuem ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

Artigo 3.º

Âmbito pessoal e prazo de garantia

1- Têm direito aos complementos assegurados pelas empresas neste anexo:

a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT;

b) Os trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT que na data referida na alínea anterior se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

c) Os trabalhadores referidos na alínea *a)* que passem à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

d) Os trabalhadores referidos nas alíneas *a), b)* e *c)* que passem à situação de pensionistas;

e) Os pensionistas existentes à data de entrada em vigor do presente ACT, que quando passaram a tal situação eram trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT.

2- Os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos titulares referidos no número 1 são igualmente abrangidos pelo presente anexo, nos termos neste expressamente previstos.

3- Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime geral da Segurança Social.

Artigo 4.º

Referências a diplomas legais

1- Para efeitos de aplicação do presente anexo e em todos os casos em que nele se refere um concreto diploma legal, consideram-se como irrelevantes quaisquer alterações legais que os regimes jurídicos constantes dos referidos preceitos legais tenham sofrido, bem como a sua posterior revogação, salvo nas situações expressamente previstas no presente anexo e no número seguinte.

2- Quando neste anexo se refira o Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 9/99, de 8 de Janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 265/99, de 14 de Julho, e pelo Decreto-Lei n.º 437/99, de 29 de Outubro.

3- Quando neste anexo se refira o Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 287/90, de 19 de Setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 165/99, de 13 de Maio.

4- Quando neste anexo se refira o Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de Outubro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 141/91, de 10 de Abril, e pelo Decreto-Lei n.º 265/99, de 14 de Julho.

CAPÍTULO II

Benefícios diferidos

SECÇÃO I

Complemento da pensão por invalidez

Artigo 5.º

Reconhecimento da situação de invalidez

Compete à Segurança Social o reconhecimento da situação de invalidez.

Artigo 6.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão por invalidez é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que a empresa tome conhecimento oficial da passagem do trabalhador à situação de invalidez.

2- O complemento a que se refere o número anterior suspende-se e termina sempre que seja suspensa ou cesse a pensão por invalidez concedida pela Segurança Social.

3- O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efectuados, em cada ano, pela segurança social.

Artigo 7.º

Cálculo e limites do complemento atribuído pelas empresas

1- O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pelas

empresas e o montante da pensão anual paga pela Segurança Social, integrada por todas as prestações por esta pagas, não podendo, em qualquer caso, aquele complemento ser superior ao que resultaria da aplicação das regras de cálculo da pensão previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

2- O valor de cada prestação (C_i) que integra o complemento de pensão atribuído pelas empresas é calculado pela seguinte fórmula:

$$N \times C_i = n \times R \times p - N \times P_i$$

sempre que n x R x p for maior que N x P_i e em que:

C_i representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pelas empresas;

R representa a retribuição, referida a tempo inteiro, do mês anterior à passagem à situação de invalidez;

p representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no número 5 deste artigo;

P_i representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pela Segurança Social ou, se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro;

N representa o número de pagamentos, em cada ano, efetuados pela Segurança Social;

n representa o número de prestações que compõem a retribuição global garantida em cada ano, pelas empresas.

3- A retribuição do mês anterior à passagem à situação de invalidez (R) é integrada pelo valor ilíquido das seguintes parcelas:

Rb retribuição base;

Ra retribuição por antiguidade;

Rt retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;

Rr remanescente da retribuição normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

4- A retribuição base (Rb) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 1/1/2000 é acrescida de uma parcela de 42,14 euros e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o número 6 do artigo 3.º do Protocolo sobre «Regimes e situações especiais de trabalho».

5- A percentagem (p), referida no número 2 deste artigo e a antiguidade (a), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

p = 50 %	para a até 10 anos
p = [50 + (a-10) x 1,5] %	para a de 10 a 30 anos
p = 80 %	para a de 30 ou mais anos

6- Para efeitos do cálculo do complemento da pensão por invalidez, não se considera integrado em Pi o suplemento da pensão por cônjuges a cargo do pensionista nem o suplemento da pensão de grande invalidez (subsídio por assistência de 3.ª pessoa).

Artigo 8.º

Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (a) referida no número 5 do artigo anterior faz-se no dia um de Janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

a) É unicamente considerado o tempo de trabalho prestado às empresas ou a outras entidades ou serviços que nelas se fusionaram ou foram integrados ou transferidos, desde que tal fusão, integração ou transferência tenha ocorrido até à data de entrada em vigor do presente ACT, salvo se diferentemente houver sido acordado;

b) Os períodos de trabalho a tempo parcial, quando os houver, serão reduzidos a períodos de trabalho a tempo inteiro, salvo se diferentemente houver sido acordado;

c) O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia um de Janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

Artigo 9.º

Limite do complemento atribuído pelas empresas

O valor da prestação do complemento atribuído na data da passagem à situação de invalidez, calculado nos termos do artigo 7.º, não pode exceder 80 % da retribuição ilíquida efetivamente percebida pelo trabalhador no mês anterior ao da passagem a essa situação sem prejuízo do disposto no artigo 15.º

Artigo 10.º

Princípio geral de actualização do complemento da pensão por invalidez

1- O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de actualização, sempre que haja alterações da retribuição normal de carácter geral no âmbito da empresa.

2- Para efeitos do número anterior, nos casos em que tenham sido atribuídas, as parcelas referidas no número 4 do artigo 7.º são actualizadas anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 11.º

Regras para o cálculo da actualização do complemento da pensão por invalidez

1- Para efeito da atualização do valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa, considera-se que o valor total garantido se decompõe em três parcelas, X, Y, e Z, que têm, em cada momento em que se verifique alteração da retribuição normal referida no artigo 9.º, os valores X_1 , Y_1, e Z_1 , em que:

$$X_1 = n \times R_b \times p$$
$$Y_1 = n \times R_{a1} \times p$$
$$Z_1 = n \times (R_{t1} + Rr_1) \times p$$

2- Havendo alterações na retribuição base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor (X_2) de tal maneira que:

$$X_2 = n \times R_{b2} \times p$$

em que:

$$R_{b2} = R_{b1} + D\ R_b$$

sendo D R_b o acréscimo da retribuição base igual ou mais próxima do valor R_{b1}.

3- Havendo alteração da retribuição por antiguidade, a par-

cela representada por Y_1 varia segundo as regras definidas no número anterior e passa a ter o valor Y_2.

4- A parcela Z_1, quando exista, será reduzida sempre que haja aumento nas parcelas X_1 e Y_1, não podendo porém a sua redução exceder, de cada vez, metade do valor do aumento das referidas parcelas.

5- Para os demais efeitos a pensão por invalidez é indivisa, resultando o seu montante global dos valores atualizados de X, Y e Z, conforme as regras dos números anteriores.

Artigo 12.º

Princípio geral de recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento

Sempre que haja alteração da retribuição normal de carácter geral no âmbito da empresa, serão analisados os casos em que não foi atribuído inicialmente complemento por N x P_i ser maior que n x R x p, na fórmula do número 2 do artigo 7.º para o efeito da atribuição do complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

Artigo 13.º

Regras para o recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento

1- Para análise dos casos em que não foi atribuído complemento no momento da passagem à situação de invalidez, considera-se o valor da expressão n x R x p no mês anterior à passagem a essa situação e calcula-se o acréscimo que terá nos diversos momentos em que haja alteração da retribuição normal, seguindo as mesmas regras do artigo 11.º e considerando a mesma decomposição.

2- Logo que haja uma alteração que torne a expressão n x R x p maior que N x P_i começa a ser atribuído o respectivo complemento C_i conforme o previsto no artigo 7.º e seguintes.

3- Ainda que no primeiro recálculo e em alguns dos seguintes se verifique que não há motivo para atribuir complemento, os resultados obtidos devem ser mantidos até ser atribuído um complemento, uma vez que cada recálculo deve basear-se no anterior.

Artigo 14.º

Correcção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pela Segurança Social

1- Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pela Segurança Social, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela empresa será calculado conforme previsto nos artigos 7.º e seguintes.

2- Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total N x (Ci + Pi) recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80 % de n x R, conforme o definido no artigo 7.º

3- Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida, os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras actualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

Artigo 15.º

Pensão mínima

1- As empresas atribuem aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a n x R x 0,65, em que R tem o valor de 594,00 euros.

2- O valor de R é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

3- Ao pagamento do complemento anual previsto no número anterior é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

SECÇÃO II

Complemento de pensão de reforma por velhice

Artigo 16.º

Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento

1- O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinja a idade normal de acesso para o efeito prevista pela Segurança Social.

2- O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela segurança social.

3- A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respectivas condições de atribuição.

Artigo 17.º

Limite de permanência ao serviço

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer à Segurança Social a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais que a idade normal de acesso à reforma por velhice.

2- A permanência ao serviço é porém permitida, para além da data referida no número anterior:

a) Se o trabalhador, ao atingir essa idade, não tiver ainda 30 anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do 1.º trimestre do ano em que o trabalhador atinja 30 anos de antiguidade ou o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade, se este facto ocorrer antes daquela data.

b) Até à data estabelecida no acordo a que se refere o número 3 do artigo 16.º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade.

Artigo 18.º

Comunicação da passagem à situação de reforma

1- O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do número 1 do artigo 16.º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no número 1 do artigo 17.º, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respetivo requerimento à Segurança Social.

2- Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no número 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

Artigo 19.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão de reforma por velhice é atribuído com carácter vitalício a partir do dia um do mês seguinte àquele em que o trabalhador, por esse motivo, cesse a sua actividade na empresa e suspende-se sempre que seja suspensa a pensão concedida pela Segurança Social.

2- Ao pagamento do complemento de pensão de reforma por velhice é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

Artigo 20.º

Cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice e sua actualização

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa e a sua atualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 7.º a 13.º e no número 1 do artigo 14.º, em que:

C_i é substituído por C_V que representa o valor da prestação do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa;

Pi é substituído por Pv que representa o valor da prestação da pensão de reforma por velhice concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

Artigo 21.º

Pensão mínima

A pensão mínima de reforma por velhice determina-se de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

SECÇÃO III

Complemento de pensão de sobrevivência

Artigo 22.º

Titulares do direito à pensão de sobrevivência

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas empresas os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem a Segurança Social reconheça direito àquela pensão.

Artigo 23.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

2- O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pela Segurança Social, a respetiva pensão.

3- O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que a Segurança Social considere extinta a respetiva pensão, mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pela Segurança Social.

4- Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

Artigo 24.º

Cálculo do complemento atribuído pelas empresas

1- O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas empresas é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_S = p \times (C+P) - P_S$$

sempre que p x (C+P) for maior que P_S e em que:

C_S representa o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;

p representa uma percentagem definida no número 2 deste artigo;

C representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P representa o valor de cada prestação da pensão concedida pela Segurança Social ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P_S representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

2- A percentagem (p) referida no número anterior tem os seguintes valores:

60 % para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivo;

20 %, 30 % ou 40 % para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60 %, 70 % ou 80 % para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60 %, 70 % ou 80 % para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data

da morte do trabalhador ou pensionista confiram direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.

3- Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

4- O complemento da pensão de sobrevivência por parte das empresas fica limitado às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Fevereiro, deixando de se aplicar quando a segurança social iguale os complementos a cargo das empresas ou extinga a atribuição da pensão de sobrevivência.

Artigo 25.º

Actualização dos complementos da pensão de sobrevivência

1- Sempre que haja alteração da retribuição normal de carácter geral no âmbito da empresa, os valores de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência serão atualizados como consequência da atualização do valor de C, na fórmula do número 1 do artigo 24.º

2- É aplicável, com as necessárias adaptações, ao complemento da pensão de sobrevivência o estabelecido nos artigos 12.º a 14.º

Artigo 26.º

Pensão mínima

As empresas atribuem ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 22.º, um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

Artigo 27.º

Complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente ou doença profissional

O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional será calculado pela seguinte fórmula:

$N \times C_S = n \times R \times p - N \times P_S$

em que:

C_S, p e P_S têm os valores do número 1 do artigo 24.º;

R representa 80 % do valor da retribuição definida nos números 3 e 4 do artigo 7.º;

N e n têm os valores do número 2 do artigo 7.º

Artigo 28.º

Pensão supletiva de sobrevivência

Sempre que o falecimento do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 22.º

Artigo 29.º

Montante da pensão supletiva de sobrevivência

A pensão supletiva de sobrevivência referida no artigo anterior será igual à soma da pensão de sobrevivência com o complemento a que teriam direito os sobreviventes se se tivesse completado, nessa data, o prazo de garantia.

Artigo 30.º

Processo para atribuição da pensão supletiva

1- A atribuição da pensão supletiva de sobrevivência prevista no artigo anterior depende de requerimento do sobrevivente ou sobreviventes interessados, dirigido à empresa e instruído com certidão de óbito do trabalhador falecido e com os documentos que provem a qualidade de titular ou titulares exclusivos do direito à pensão.

2- O requerimento a que se refere o número anterior será apresentado no prazo de um ano, sob pena de caducidade do direito.

Artigo 31.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento da pensão supletiva de sobrevivência

1- A pensão supletiva de sobrevivência é atribuída a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador.

2- À suspensão e extinção da pensão supletiva aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos números 2 e 3 do artigo 23.º

3- É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no número 3 do artigo 6.º

Artigo 32.º

Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

1- O valor de cada prestação da pensão supletiva de sobrevivência é calculado pela seguinte fórmula:

$S = p \times (C+P)$

em que:

S representa o valor de cada prestação da pensão supletiva;

p representa a percentagem referida no artigo 24.º;

C representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela empresa se a Segurança Social concedesse pensão de sobrevivência;

P representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pela Segurança Social se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

2- A pensão supletiva de sobrevivência por parte das empresas fica limitado às responsabilidades que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Fevereiro.

Artigo 33.º

Actualização da pensão supletiva de sobrevivência

É aplicável à atualização da pensão supletiva de sobrevivência o disposto no artigo 25.º, tendo em consideração que C e P têm os valores indicados no artigo

anterior.

Artigo 34.º

Pensão supletiva mínima

A pensão supletiva mínima é igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio por morte

Artigo 35.º

Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte

1- Têm direito ao complemento do subsídio por morte, atribuído pelas empresas, os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, dos reformados antecipadamente ou dos pensionistas por invalidez ou por velhice falecidos, a quem a Segurança Social concede tal subsídio.

2- Sempre que haja mais que um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de previdência.

3- O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

Artigo 36.º

Cálculo do complemento

O complemento do subsídio por morte atribuído pela empresa é calculado pela fórmula seguinte:

$C_m = 14 \times R - M$

em que:

C_m representa o valor do complemento do subsídio atribuído pela empresa;

R representa:

– No caso de morte de trabalhador do quadro do pessoal permanente: a retribuição do mês anterior ao da morte do trabalhador, integrada pelo valor ilíquido das parcelas constantes no número 2 do artigo 7.º;

– No caso de morte de trabalhador na situação de antecipação à pré-reforma: a retribuição do mês anterior ao da morte;

– No caso de morte de pensionista[2]: a retribuição teórica que, no mês em que se verificou a morte, servia de base ao cálculo da respetiva pensão;

M representa o subsídio por morte concedido pela Segurança Social, nos termos do Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de Outubro.

CAPÍTULO III

Benefícios imediatos

SECÇÃO I

Complemento do subsídio de doença

Artigo 37.º

Complemento atribuído pela empresa

1- A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pela Segurança Social.

2- A situação de doença deve ser participada à empresa, salvo impedimento ou justificação plausível, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.

3- O complemento do subsídio de doença é garantido pelas empresas nas condições, limites e montantes praticados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale o complemento ou extinga o benefício.

Artigo 38.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento do subsídio na doença atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$C_d = R_1 - S_d$

em que:

C_d representa o complemento atribuído pela empresa;

R_1 representa a retribuição líquida de impostos e descontos oficiais processados pela empresa e as prestações com carácter remuneratório que sejam de manter durante o período de doença por força deste ACT, mesmo que sobre elas não incidam tais descontos;

S_d representa o subsídio na doença que seria concedido pela Segurança Social nos termos do Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril.

Artigo 39.º

Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1- O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pela Segurança Social.

2- O complemento a que se refere o número anterior cessa nos mesmos casos em que a Segurança Social faça cessar o benefício correspondente e ainda sempre que o trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, se oponha à realização de inspecção médica promovida pela empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspecção médica não confirme a doença.

3- No caso da inspecção médica referida no número anterior não confirmar a doença, pode o trabalhador exigir um novo exame, por uma junta médica de que faça parte um médico de sua escolha.

4- A junta médica referida no número anterior terá que ser requerida no prazo máximo de três dias úteis a partir do conhecimento do resultado da inspecção médica e deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias úteis, contados da recepção do requerimento do trabalhador.

5- O trabalhador requerente indicará, no prazo máximo de

[2] Cfr. definição constante na alínea *d)* do artigo 2.º, do anexo VIII do ACT.

cinco dias úteis a contar da data do requerimento, o médico de sua escolha, ficando os honorários deste de conta da empresa, se a junta confirmar a doença e de conta do trabalhador, no caso contrário.

Artigo 40.º

Subsídio supletivo de doença

Sempre que a doença do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de protecção social na eventualidade de doença e ainda nos primeiros dias da baixa, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio na doença.

Artigo 41.º

Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 38.º

Artigo 42.º

Pagamento e cessação do subsídio supletivo

O pagamento do subsídio supletivo na doença é feito com o da retribuição mensal e a sua atribuição cessa nos casos previstos no número 2 do artigo 39.º

SECÇÃO II

Complemento do subsídio parental inicial

Artigo 43.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

Artigo 44.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído pela empresa é calculado pela fórmula do artigo 38.º em que C_d é substituído por C_{pi} e S_d é substituído por S_{pi} sendo:

C_{pi} o complemento do subsídio parental inicial atribuído pela empresa;

S_{pi} o subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

Artigo 45.º

Início e duração do complemento

1- O complemento do subsídio parental inicial é atribuído quando e enquanto a Segurança Social conceder e mantiver o correspondente subsídio.

2- O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

Artigo 46.º

Subsídio supletivo parental inicial

Sempre que o parto ocorra antes de cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de protecção social relativo à parentalidade, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio parental inicial.

Artigo 47.º

Montante do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial tem o valor de R1 da fórmula do artigo 38.º nos termos definidos pelo artigo 44.º

Artigo 48.º

Início e duração do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial é atribuído a partir do primeiro dia em que a trabalhadora ou o trabalhador inicia o período de licença parental inicial e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.

SECÇÃO III

Complemento do subsídio por descendentes deficientes

Artigo 49.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, reformados antecipadamente e pensionistas, um complemento do abono de família a crianças e jovens bonificado por deficiência, assim como do subsídio mensal vitalício, da pensão social e da pensão de invalidez do regime não contributivo, nos casos em que a sua atribuição decorre da situação de deficiência, nas condições em que a Segurança Social concede tais benefícios.

Artigo 50.º

Cálculo do complemento

1- O complemento referido no artigo anterior é calculado pela seguinte fórmula:

$C_{dd} = p \times R_m - S_{dd}$

em que:

C_{dd} representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela empresa;

p é igual a:

0,16 - para descendentes deficientes até aos 14 anos de idade;

0,24 - para descendentes deficientes dos 14 anos aos 18 anos de idade;

0,32 - para descendentes deficientes dos 18 anos aos 24 anos de idade;

0,42 - para descendentes deficientes com mais de 24 anos de idade;

R_m tem o valor de 504,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

S_{dd} representa o abono complementar a crianças e jovens deficientes ou o subsídio mensal vitalício concedidos pela Segurança Social.

2- Quando da aplicação da fórmula do número anterior resultar redução do complemento atribuído, este mantém-se

enquanto a fórmula não for revista.

Artigo 51.º

Início, suspensão e pagamento do complemento

1- O complemento dos subsídios por descendentes deficientes atribuído pela empresa tem o seu início e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime geral da Segurança Social.

2- O pagamento deste complemento é feito com o da retribuição ou pensão.

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio de funeral

Artigo 52.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui um complemento do subsídio de funeral aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, pensionistas ou familiares de uns e de outros, nos casos e condições em que a Segurança Social lhe conceda tal benefício.

Artigo 53.º

Cálculo do complemento

1- O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$C_f = 0,5\ R\ m - S_f$

em que:

C_f representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa;

R_m representa o valor de 504,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

S_f representa o subsídio de funeral concedido pela Segurança Social.

2- Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pela Segurança Social com o complemento atribuído pelas empresas, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efectuadas.

CAPÍTULO IV

Adiantamento dos benefícios concedidos pela segurança social e dos complementos atribuídos pelas empresas

Artigo 54.º

Adiantamento feito pelas empresas

1- As empresas adiantam o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos seguintes benefícios diferidos concedidos pela Segurança Social e respectivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento e desde que os procedimentos da Segurança Social e da empresa permitam garantir o seu efectivo controlo.

Artigo 55.º

Reembolso dos benefícios adiantados

1- Os requerentes a quem a empresa, nos termos do artigo anterior, tenha adiantado o pagamento dos benefícios aí referidos, obrigam-se a reembolsar a empresa da quantia por esta adiantada, a esse título.

2- O reembolso a que se refere o número anterior terá lugar no mês seguinte ao do pagamento pela Segurança Social dos respectivos benefícios.

CAPÍTULO V

Deveres dos beneficiários

Artigo 56.º

Dever de informação

1- Os beneficiários dos complementos dos benefícios da Segurança Social previstos neste anexo VII devem apresentar toda a informação necessária ao calculo dos referidos complementos, nomeadamente as retribuições de referência da sua carreira contributiva que permitam efectuar o cálculo da pensão de reforma nos termos das normas indicadas.

2- A não apresentação atempada da informação que as empresas venham a solicitar, implica a suspensão do pagamento dos complementos assegurados pelas empresas por impossibilidade do seu cálculo.

ANEXO VIII

Saúde

(Cláusula 119.ª, número 3 do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas mantêm um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou pelos subsistemas de saúde e com o âmbito pessoal previsto no presente anexo.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos do presente anexo entende-se por:

a) Beneficiário - Beneficiário titular, beneficiário não titular e pensionista de sobrevivência;

b) Beneficiário não titular - Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei, de beneficiário titular; descendentes ou equiparados do beneficiário titular que satisfaçam as condições previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício; ascendentes ou equiparados de beneficiário titular, a seu cargo ou que recebam «Pensão social» ou «Pensão do regime especial das actividades agrícolas» e relativamente aos quais o beneficiário titular tenha solicitado a extensão da utilização do esquema complementar previsto no presente anexo;

c) Beneficiário titular - Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas outorgantes do ACT identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT, bem como os trabalhadores daquelas mesmas empresas que, àquela data, estejam em situação de antecipação à pré-reforma, de pré-reforma, de pensionista, ou de pensionista de sobrevivência;

d) Pensionista - Pessoa que quando passou à situação de reformado por velhice ou invalidez integrava o quadro do pessoal permanente de uma das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT;

e) Pensionista de sobrevivência - Cônjuge ou equiparado ou descendente de beneficiário titular com direito a pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social por morte daquele;

f) Subsistema de saúde - Estrutura, criada por lei ou convenção, para protecção na doença de certo grupo de beneficiários determinado em função da sua actividade profissional;

g) Tabela de actos médicos - Tabela que define os valores máximos de comparticipação do esquema complementar;

h) Uso parcial - Comparticipação parcial, nos termos previstos no artigo 4.º, número 8 do presente anexo, dos encargos referentes a beneficiários não titulares, beneficiários directos de um subsistema de saúde;

i) Uso total - Acesso ao conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos nos termos do presente anexo.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pelas empresas compreende o acesso a um conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos dos beneficiários cobrindo as seguintes áreas:

– clínica geral;
– especialidades;
– exames auxiliares de diagnóstico;
– enfermagem;
– medicamentos e apósitos;
– alimentação na primeira infância;
– próteses e ortóteses;
– terapêuticas especiais;
– assistência hospitalar.

Artigo 4.º

Âmbito pessoal e utilização do esquema complementar

1- Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pelas empresas, como beneficiários titulares:

a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT;

b) Os trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT que na data referida na alínea anterior se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

c) Os trabalhadores referidos na alínea *a)* que passem à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

d) Os trabalhadores referidos nas alíneas *a), b)* e *c)* que passem à situação de pensionistas;

e) Os pensionistas existentes à data de entrada em vigor do presente ACT, que quando passaram a tal situação eram trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT.

2- Têm igualmente direito a utilizar o presente esquema complementar os pensionistas de sobrevivência actuais e futuros de qualquer dos beneficiários titulares referidos no número 1.

3- Podem também usufruir do esquema complementar, na qualidade de beneficiários não titulares, por solicitação expressa do respectivo beneficiário titular, as pessoas nas seguintes situações:

a) Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei em vigor, actuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1;

b) Descendentes ou equiparados, actuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1, que satisfaçam as condições específicas previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício;

c) Ascendentes ou equiparados, dos beneficiários titulares referidos no número 1, a seu cargo ou que recebam «Pensão social» ou «Pensão do regime especial das actividades agrícolas» e que à data de entrada em vigor do presente ACT, já beneficiassem do esquema complementar previsto neste anexo VIII.

4- A utilização do esquema complementar assegurado pelas empresas é de:

a) Uso total para os beneficiários que sejam beneficiários do regime geral da Segurança Social;

b) Uso parcial para os pensionistas de sobrevivência e para os beneficiários não titulares que sejam beneficiários directos de subsistemas de saúde, excepto na assistência médica de clínica geral relativamente à qual têm utilização total.

5- O beneficiário titular só pode solicitar e manter a utilização do esquema complementar em relação a uma só pessoa, nos casos previstos na alínea *a)* do número 3.

6- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o beneficiário titular expressamente o solicite, dei-

xam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou equiparado nos termos da lei.

7- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do beneficiário titular, os descendentes e os ascendentes do ex-cônjuge ou cônjuge deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde.

8- Aos beneficiários referidos na alínea *b)* do número 4, do presente artigo, beneficiários directos de um subsistema de saúde, só serão comparticipadas as diferenças, quando positivas, entre as prestações previstas no presente esquema complementar e as comparticipações correspondentes desse subsistema, desde que apresente documentação comprovativa da atribuição da comparticipação em causa, não podendo em qualquer caso a comparticipação da diferença ser superior à devida aos beneficiários que beneficiem do regime geral de segurança social.

9- A utilização complementar do presente esquema pelos beneficiários referidos na alínea *b)* do número 4 do presente artigo só poderá ser alterada se a sua qualidade de beneficiário de um subsistema de saúde não tiver sido modificada por sua iniciativa.

CAPÍTULO II

Assistência médica

Artigo 5.º

Consultas de clínica geral

1- As consultas médicas de clínica geral são efectuadas nos postos do SNS, nos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar ou nos consultórios médicos contratados.

2- Os postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar são preferenciais nas zonas de influência dos locais onde existam.

3- Pode ser comparticipada a prestação de serviços médicos de clínica geral privada em situações de manifesta impossibilidade, devidamente comprovada, de recorrer aos serviços referidos no número anterior.

Artigo 6.º

Consultas médicas de especialidades

1- As consultas médicas de especialidades só podem ser efectuadas por indicação do médico assistente.

2- As consultas médicas de especialidades são efectuadas pelos médicos especialistas do SNS ou contratados.

3- Os beneficiários podem recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de pediatria, psiquiatria, ginecologia, obstetrícia e estomatologia.

4- Só é permitido o recurso a médicos de especialidade de clínica privada em situações de urgência, sempre que não existam médicos nos termos do número 2, ou na impossibilidade comprovada de recurso aos mesmos em tempo útil, sendo comparticipada a prestação até ao limite fixado na tabela de actos médicos.

5- O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria, sendo comparticipada a correspondente prestação até ao limite fixado na tabela de actos médicos.

Artigo 7.º

Exames auxiliares de diagnóstico

1- Os exames auxiliares de diagnóstico, são requisitados pelo médico assistente.

2- Os exames auxiliares de diagnóstico são realizados:

a) Pelo SNS ou entidades por este convencionadas;

b) Por entidades contratadas quando não seja possível o recurso, em tempo útil, ao SNS ou a entidades por este convencionadas, sob prévia autorização da direcção médica do prestador.

Artigo 8.º

Assistência de enfermagem

1- A assistência de enfermagem é prestada pelo pessoal de enfermagem do SNS ou dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar.

2- Por indicação médica e autorização da direcção médica do prestador, é comparticipado o recurso a enfermagem ao domicílio, nas condições especificadas na tabela de actos médicos.

CAPÍTULO III

Assistência medicamentosa

Artigo 9.º

Comparticipação nos medicamentos e apósitos

1- Só há comparticipação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos e desde que sejam comparticipados pelo SNS.

2- Serão aceites prescrições efectuadas por médicos de clínica privada, nos casos previstos neste anexo.

CAPÍTULO IV

Alimentação na primeira infância

Artigo 10.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1- É comparticipada a alimentação na primeira infância durante os primeiros 12 meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal com o valor previsto no anexo V do ACT.

2- Em casos especiais, confirmados pela direcção médica do prestador, a verba mensal referida no número anterior pode ser atribuída por período mais alargado.

CAPÍTULO V

Próteses e ortóteses

Artigo 11.º

Comparticipação no custo de próteses e ortóteses

1- É comparticipado o custo de próteses e ortóteses dentárias, visuais, auditivas e ortopédicas prescritas pelos médicos cuja consulta se prevê neste anexo.

2- Em casos especiais, haverá comparticipação nos encargos dos beneficiários em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, quando prescritas por médicos do SNS ou por médicos expressamente disponibilizados para o efeito, desde que sejam comparticipados pelo SNS.

CAPÍTULO VI

Terapêuticas especiais

Artigo 12.º

Terapêuticas especiais

1- É comparticipada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como, em casos excepcionais devidamente justificados, massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos do SNS ou por médicos contratados.

2- A aplicação das terapêuticas especiais referidas no número anterior é feita no SNS ou em serviços convencionados pelo SNS ou, quando tal não for possível, em serviços médicos disponibilizados, neste último caso, sob autorização prévia da direcção médica do prestador.

CAPÍTULO VII

Assistência hospitalar

Artigo 13.º

Assistência hospitalar

1- Os processos de internamento, intervenções cirúrgicas e outras formas de assistência hospitalar, são desencadeados nos serviços médicos do prestador ou nos Centros de Saúde do SNS, sendo efectuados via SNS ou seus convencionados.

2- Quando não for possível o recurso ao SNS ou seus convencionados, em termos de intervenções programadas, estas serão efectuadas por entidades contratadas ou por recurso do utente a outras entidades privadas, desde que previamente autorizadas pela direcção médica do prestador.

3- Nos casos referidos no número 2, quando previamente autorizados, são comparticipados os custos de internamento hospitalar e as despesas de anestesias, medicamentos, sala de operações, meios auxiliares de diagnóstico, apósitos e materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas.

4- O presente esquema de saúde não contempla situações de urgência.

CAPÍTULO VIII

Assistência médica no estrangeiro

Artigo 14.º

Assistência médica no estrangeiro

1- O esquema complementar não contempla a assistência em viagem no estrangeiro.

2- São comparticipadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a prescrição seja previamente aprovada e comparticipada pelo SNS.

3- A assistência médica no estrangeiro, em situações não comparticipadas pelo SNS, poderá também ser comparticipada, sob prévia autorização, até ao limite do valor de intervenção previsto no presente esquema complementar, em Portugal, não abrangendo as despesas de deslocação.

CAPÍTULO IX

Deslocações e acompanhantes

Artigo 15.º

Deslocações para consulta de especialidade, exames ou terapêuticas especiais

1- As despesas de transporte comprovadamente efectuadas quer como beneficiário quer como acompanhante para efeitos de consultas de especialidades para além de 30 km, contados a partir dos limites da localidade onde se situe a área da sua residência por não existir a possibilidade de acesso, devidamente comprovada, aos requeridos cuidados são comparticipadas em 85 % do valor das despesas em transporte colectivo público rodoviário ou ferroviário, até ao local mais próximo, de prestação do SNS, seus convencionados ou de médicos contratados.

2- As despesas de transporte relativas ao acompanhante só são suportadas nos termos do número anterior quando razões de idade ou do estado de saúde do beneficiário justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efectuadas pelo acompanhante de menor de 16 anos.

3- O reembolso das despesas que não forem documentadas fica sujeito a tributação fiscal e parafiscal, nos termos da lei.

Artigo 16.º

Estadia

1- Sempre que razões de idade, estado clínico dos beneficiários, tipo de intervenção ou exame justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa comparticipa nas respectivas despesas de estadia, mediante autorização prévia da direcção médica do prestador, não carecendo de autorização as relativas a acompanhante de menor de 16 anos.

2- As despesas de estadia para consulta de especialidade

ou tratamentos quer como beneficiário quer como acompanhante são comparticipadas, de acordo com as tabelas de ajudas de custo, nos casos em que no mesmo dia não seja possível o regresso em transporte colectivo público, rodoviário ou ferroviário, nos seguintes termos:

a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;

b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos restantes casos.

3- Para o caso de internamento autorizado no estrangeiro, a comparticipação das empresas segue os princípios definidos, com as necessárias adaptações.

4- Constitui encargo dos beneficiários o pagamento das despesas resultantes do referido nos número 1, número 2 e número 3, sujeitas a comparticipação posterior por pedido de reembolso nas condições autorizadas, e dependentes de que obtenham dos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas.

Artigo 17.º

Situações especiais

1- Nos casos em que a aplicação das terapêuticas especiais implique grande deslocação do doente será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respectivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo em vigor, considerando as respectivas percentagens quando aplicáveis.

2- Nos casos em que o beneficiário tenha de se deslocar para tratamentos, nomeadamente de quimioterapia, hemodiálise, medicina física de reabilitação consequente de intervenção cirúrgica ou em casos especiais em que tal seja imprescindível para este tipo de actos a comparticipação será de 100 % das despesas do transporte adequado e necessário, desde que não seja possível o recurso ao SNS.

3- Poderão ser comparticipadas, mediante autorização prévia, da direcção médica do prestador, as despesas de deslocação e/ou estadia de um acompanhante, sempre que razões de idade ou do estado clínico dos beneficiários justifiquem a necessidade de tal acompanhamento.

CAPÍTULO X

Exclusões e limites de comparticipação

Artigo 18.º

Exclusões - Princípio geral

1- Em regra, o esquema complementar proporcionado pelas empresas não comparticipa nas despesas resultantes de actos clínicos, medicamentosos ou de apoio não comparticipados pelo SNS.

2- Excluem-se expressamente da comparticipação do esquema complementar:

a) Os acidentes de trabalho;

b) As doenças ou ferimentos que resultem de actos ilícitos, actos dolosos ou gravemente culposos, por intervenção voluntária do utente em duelos ou rixas ou actos de alteração da ordem pública;

c) A interrupção de gravidez fora das circunstâncias que a tornam não punível;

d) As correcções estéticas, excepto se visarem a reconstituição funcional;

e) Tratamento cirúrgico da roncopatia;

f) Assistência e tratamento hospitalar por razões de carácter social;

g) Doenças e ferimentos contraídos na prática de desportos fora das actividades desportivas proporcionadas directa ou indirectamente pelas empresas;

h) Acidentes e doenças profissionais, no exercício de actividades remuneradas ao serviço de outra entidade;

i) Despesas com actos médicos ou outros que não sejam clinicamente necessários;

j) Acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios.

3- Salvo o previsto no artigo 10.º, não há comparticipação no custo de produtos alimentares e dietéticos, dentífricos, cosméticos, tónicos capilares e produtos afins, assim como não são comparticipadas as despesas relativas a material de pensos e antissépticos locais, excepto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar, médicos contratados ou pelo SNS.

CAPÍTULO XI

Comparticipação nos custos

Artigo 19.º

Custos elegíveis

1- São elegíveis para o cálculo da comparticipação dos beneficiários, os custos totais de saúde.

2- Por custos totais entende-se os custos médicos com clínica geral e especialidades, enfermagem, internamentos, cirurgias, partos, exames auxiliares de diagnóstico, próteses e ortóteses, medicamentos, terapêuticas especiais, custos com o pessoal afecto aos cuidados de saúde, ao administrativo, ao atendimento e gestão, bem como os encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar.

3- A percentagem do crescimento anual dos encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar, internos ao Grupo, Holding, DSI, EDP Valor, como os externos especializados de apoio à gestão, fica limitada ao IPC do ano.

Artigo 20.º

Forma de comparticipação dos beneficiários

1- A comparticipação dos beneficiários será assegurada por:

a) Uma contribuição mensal dos beneficiários titulares - Mútua;

b) Um co-pagamento a suportar pelos beneficiários aquando do acesso a certos benefícios.

2- A contribuição mensal dos beneficiários titulares será responsável pelo pagamento dos custos elegíveis apurados nos termos do artigo 19.º, com exceção dos custos com medicamentos e apósitos e consultas de especialidade, custos estes que serão objeto de co-pagamento pelos beneficiários no ato.

Artigo 21.º

Contribuição mensal dos beneficiários titulares

O valor total global anual a suportar pelos beneficiários titulares será de 24 % dos custos referidos no número 2 do artigo anterior.

Artigo 22.º

Contribuição mensal - Taxa de esforço

1- Cada beneficiário titular comparticipará no presente esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste anexo, com uma contribuição mensal calculada na base de taxa de esforço nos custos da seguinte forma:

a) Taxa de esforço 0 - para os pensionistas cuja pensão total (C+P) seja inferior a 50 % do montante da base de retribuição 03;

b) Taxa de esforço 1 - para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % do montante da base de retribuição 03 e inferior ao montante da base de retribuição 08;

c) Taxa de esforço 1,5 - para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante da base de retribuição 08 e inferior ao montante da base de retribuição 15;

d) Taxa de esforço 2 - para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior à base de retribuição 15.

2- A taxa de esforço representa a comparticipação unitária nos custos, apurada em função da distribuição dos beneficiários titulares pelos escalões de retribuição normal ou pensão total, referidos no número anterior, segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Taxa de esforço} = \frac{\text{(custos anuais referidos no número 2 do artigo 21.º}}{[(1\times a)+(1{,}5\times b)+(2\times c)]\times 14)}$$

Em que: *a* - representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % do montante da base de retribuição 03 e inferior ao montante da base de retribuição 08;

b - representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante da base de retribuição 08 e inferior ao montante da base de retribuição 15;

c - representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior à base de retribuição 15.

3- O pagamento das contribuições referidas no número 1 será efectuado por dedução, consoante o caso aplicável, na retribuição, na prestação de antecipação à pré-reforma, na prestação de pré-reforma ou no valor garantido pelas empresas quando pensionista.

4- Não sendo possível a forma de pagamento prevista no número anterior, será o mesmo efectuado através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo.

Artigo 23.º

Co-pagamento

1- Os beneficiários suportarão directamente, por co-pagamento no acesso aos seguintes benefícios, a percentagem do seu custo a seguir indicada:

a) Medicamentos e apósitos: 22,5 %;

b) Consultas de especialidade: 24 %.

2- O co-pagamento de medicamentos e apósitos terá o valor de 20 % até 31 de Dezembro de 2016.

CAPÍTULO XII

Encargos dos beneficiários

Artigo 24.º

Encargos dos beneficiários

Constitui encargo dos beneficiários:

a) O pagamento das taxas fixadas pelo SNS;

b) A comparticipação mensal dos beneficiários titulares - Mútua;

c) O co-pagamento dos custos incorridos directamente pelos beneficiários, com medicamentos e consultas de especialidade;

d) Os montantes que excedam a comparticipação das empresas, estabelecidos neste anexo, ou na tabela de actos médicos;

e) Outros excedentes e consumos não ligados ao acto clínico (a liquidar directamente pelo beneficiário).

CAPÍTULO XIII

Deveres dos beneficiários

Artigo 25.º

Deveres dos beneficiários

1- É dever do beneficiário titular liquidar, por meio de desconto, no caso de trabalhador, no respectivo vencimento, no caso de trabalhador em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma na prestação que a esse titulo receber, ou no caso de pensionista ou pensionista de sobrevivência na respectiva pensão, e caso não seja possível, através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo:

a) As taxas moderadoras fixadas pelo SNS, próprias e do agregado familiar;

b) A comparticipação mensal do beneficiário titular - Mútua;

c) Os montantes que excedam a comparticipação das empresas, estabelecidos neste anexo ou na tabela de actos médicos.

2- É dever do beneficiário proceder ao pagamento directo e no acto de todas as despesas de índole pessoal ou sem comparticipação, em que tenha incorrido.

3- Nas consultas de especialidades, elementos auxiliares de diagnóstico, terapêuticas especiais e nas restantes situações em que haja comparticipação do SNS, o beneficiário obriga-se a requerer a referida comparticipação, como requisito prévio à comparticipação do presente esquema complementar.

4- Poderá ser feita a compensação entre os débitos e os créditos dos beneficiários resultantes da utilização do presente esquema complementar.

5- O beneficiário titular deve comunicar, no prazo de 15 dias, as alterações que sejam susceptíveis de determinar a alteração da qualidade de beneficiário não titular ou alterar as condições de utilização do presente esquema.

CAPÍTULO XIV

Fiscalização e controlo

Artigo 26.º

Documentação comprovativa e realização de auditorias e inspecções

1- As empresas reservam-se no direito de, a todo o momento, exigir aos beneficiários documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspecções que entendam adequadas, com o objectivo de verificar a correcta utilização do presente esquema complementar.

2- O cartão de utente será fornecido gratuitamente, excepto na emissão de segunda via por causa imputável ao trabalhador, caso em que o trabalhador será responsável pelo pagamento de uma taxa no montante de 5,00 euros.

Artigo 27.º

Violação dos princípios ou disposições do presente anexo

1- Os beneficiários que, por actos ou omissões, a título de dolo ou negligência grave, violem os princípios ou disposições deste anexo, são obrigados ao reembolso das importâncias indevidamente dispendidas, sem prejuízo, quanto aos beneficiários titulares que sejam trabalhadores, de competente procedimento disciplinar,

2- Os beneficiários titulares e os pensionistas de sobrevivência são responsáveis pelo reembolso das importâncias indevidamente dispendidas com os respectivos beneficiários não titulares.

3- Aos beneficiários poderão ainda ser aplicadas, após prévia audição, as seguintes penalidades:

a) Suspensão parcial ou total das comparticipações, por período até 24 meses;

b) Perda definitiva das comparticipações ao beneficiário não titular.

4- Qualquer penalidade aplicada ao beneficiário titular acarreta as mesmas consequências para os restantes beneficiários que façam parte do seu agregado familiar, excepto os menores com idade inferior a 16 anos.

5- No caso previsto na alínea *a)* do número 3, o beneficiário titular mantém, durante o período de suspensão das comparticipações, a obrigação do pagamento das contribuições mensais consignadas no artigo 22.º do presente anexo.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Artigo 28.º

Indeferimento de comparticipação

Sempre que ocorra indeferimento de comparticipação, será dado conhecimento, por escrito, ao beneficiário titular dos fundamentos da recusa.

Artigo 29.º

Responsabilidades futuras

1- As empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) nos termos deste anexo VIII, nas condições e limites acordados, enquanto se mantiverem os termos do acordo de cooperação EDP/Ministério da Saúde.

2- No caso de se verificar a alteração do enquadramento legal conferido à EDP pelo acordo de cooperação EDP/Ministério da Saúde, as partes comprometem-se a encetar de imediato negociações tendo por objectivo proceder à adaptação do presente anexo às novas circunstâncias, ficando os custos a suportar pelas empresas limitados ao custo anual por estas incorrido no ano civil anterior ao da alteração do mencionado enquadramento legal, assegurando as empresas a aplicação do disposto no presente anexo, nos termos atrás referidos, durante o período de um ano, salvo se entretanto for concluído novo acordo, situação em que o mesmo passará a ser aplicado.

Artigo 30.º

Comissão de acompanhamento do esquema de saúde

1- Com o objectivo de acompanhar o cumprimento do esquema complementar de saúde constante do presente anexo, será constituida pelas associações sindicais outorgantes uma comissão de acompanhamento com carácter consultivo.

2- A comissão de acompanhamento terá como actividades:

a) Analisar a informação sobre a oferta médica do prestador do esquema de saúde;

b) Verificar o cumprimento do dever de informação aos beneficiários pelo prestador do esquema de saúde;

c) Pronunciar-se sobre a tabela de actos médicos;

d) Receber informação periódica da evolução dos custos e sua estrutura;

e) Analisar o cumprimento dos indicadores de qualidade fixados ao prestador;

f) Emitir parecer prévio, por escrito, da aplicação anual do cálculo da comparticipação mensal dos beneficiários ti-

tulares;

g) Emitir parecer prévio, por escrito, na aplicação das penalidades previstas no artigo 28.º deste anexo;

h) Formular propostas nas actividades referidas nas alíneas anteriores.

3- Os pareceres prévios terão de ser emitidos no prazo de 15 dias contados da sua solicitação.

4- A comissão de acompanhamento referida no número 1 será constituída por dois membros escolhidos pelas duas associações sindicais outorgantes com maior representatividade sindical no computo das empresas outorgantes.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, os outorgantes reconhecem que, tendo em conta a filiação sindical existente à data da celebração do presente ACT, caberá às associações sindicais com maior representatividade proceder à comunicação às empresas outorgantes ou ao serviço por estas indicado, dos membros da comissão de acompanhamento.

6- Os outorgantes do ACT obrigam-se a informar-se mutuamente de eventual alteração relevante da representatividade sindical nas empresas, caso a mesma implique o reajustamento da composição da comissão de acompanhamento.

7- Caberá aos membros da comissão de acompanhamento acordar entre si as regras de funcionamento da comissão.

8- Os membros da comissão estão sujeitos aos deveres de confidencialidade nos termos legalmente previstos para os membros de estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

9- A comissão de acompanhamento, no quadro da sua actividade, reunirá, com os representantes das empresas indicados para o efeito, com uma periodicidade trimestral.

10- A comissão de acompanhamento deverá manter as associações sindicais outorgantes do presente acordo regularmente informadas sobre a sua atividade.

ANEXO IX

Plano social EDP Flex

(Cláusula 102.ª do ACT)

Artigo 1.º

Princípio geral

A empresa disponibiliza, com o âmbito pessoal previsto no artigo seguinte, um plano social, actualmente designado por «EDP Flex», que engloba um conjunto de benefícios de natureza social que visam preparar o futuro, prevenir e garantir a segurança do presente e viver o dia-a-dia.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal de aplicação

Têm direito a beneficiar do plano social EDP Flex os trabalhadores abrangidos pela cláusula 106.ª, número 2 do ACT, ou seja:

a) Trabalhadores admitidos, após a data de entrada em vigor do presente ACT, no quadro do pessoal permanente das seguintes empresas:

– EDP Distribuição - Energia, SA;
– EDP - Gestão da Produção de Energia, SA;
– Sãvida - Medicina Apoiada, SA;
– Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA;
– EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA;
– EDP - Imobiliária e Participações, SA;
– EDP Renováveis Portugal, SA;
– EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA;
– EDP - Soluções Comerciais, SA.

b) Trabalhadores que integrem o quadro de pessoal permanente das seguintes empresas:

– EDP - Energias de Portugal, SA;
– EDP - Estudos e Consultoria, SA;
– EDP Inovação, SA;
– EDP Serviço Universal, SA;
– EDP Serviner - Serviços de Energia, SA;
– O e M SERVIÇOS - Operação e Manutenção Industrial, SA;
– TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, SA;
– EDP GÁS - S.G.P.S., SA;
– EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA;
– PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA;
– EDP GÁS - Serviço Universal, SA;
– EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA;
– SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA;
– EDPR PT - Promoção e Operação, SA.

Artigo 3.º

Características do «EDP Flex»

1- O Plano Social EDP Flex tem duas componentes de benefícios distintas:

a) Componente fixa: benefícios não susceptíveis de alteração pelo trabalhador.

b) Componente flexível: benefícios cuja opção depende da vontade do trabalhador.

2- Alguns dos benefícios do «EDP Flex» podem ser extensíveis ao cônjuge e aos descendentes do trabalhador.

Artigo 4.º

Componente fixa

A componente fixa do «EDP Flex» é constituída por:

a) Plano de pensões de contribuição definida, em que a empresa garante uma taxa de contribuição mensal igual a 3 % do «salário de referência» do trabalhador para um fundo de pensões. A contribuição da empresa pode ser acrescida de mais 1 % se o trabalhador também comparticipar com 2 % ou mais da sua retribuição, com um limite máximo de 10 %;

b) Seguro de vida;

c) Seguro de acidentes pessoais;

d) Seguro de saúde, em que a empresa comparticipa 90 % no prémio do anual do seguro base do trabalhador e 50 % no prémio anual do seguro de saúde base do conjuge e descendentes;

e) Plano de electricidade.

Artigo 5.º

Componente flexível

1- A componente flexível do «EDP Flex» compreende a disponibilização por parte da empresa de um valor correspondente a 5 % d «salário de referência» do trabalhador a título de «créditos flex», para aplicação em benefícios diversos.

2- O limite mínimo anual dos «créditos flex» por trabalhador é de 900,00 euros.

3- Para a aplicação dos «créditos flex», o trabalhador dispõe de um conjunto de benefícios a optar que incluem, nomeadamente: passe social, creches, infantários, escolas, formação profissional, seguros de vida, acidentes pessoais e plano de pensões.

4- A não utilização pelo trabalhador de todo ou parte dos créditos flex disponibilizados pela empresa nos benefícios disponibilizados, implica que o valor não utilizado seja canalizado para o plano de pensões de contribuição definida do trabalhador.

Artigo 6.º

Salário de referência

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por «salário de referência» a retribuição base acrescida de outras prestações com carácter de retribuição.

Artigo 7.º

Gestão do «EDP Flex»

1- O trabalhador é o decisor único na construção do pacote de benefícios que, em cada momento, considera mais adequado.

2- Os benefícios previstos no «EDP Flex» são garantidos por prestadores externos e, como tal, podem vir a ser modificados por alteração do seu valor em mercado.

3- A empresa fará a divulgação detalhada do «EDP Flex» sempre que se registem alterações.

Lisboa, 25 de Julho de 2014.

Pela empresa EDP - Energias de Portugal SA, na qualidade de presidente e administrador,

António Luís Guerra Nunes Mexia.
António Manuel Barreto Pita de Abreu.

Pelas empresas EDP Distribuição - Energia, SA; EDP - Gestão da Produção de Energia, SA; Sãvida - Medicina Apoiada, SA; Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA; EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA; EDP - Imobiliária e Participações, SA; EDP Renováveis Portugal, SA; EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA; EDP - Soluções Comerciais, SA; EDP - Estudos e Consultoria, SA; EDP Inovação, SA; EDP Serviço Universal, SA; EDP Serviner - Serviços de Energia, SA; O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA; TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA; EDP GÁS - SGPS, SA; EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA; PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA; EDP GÁS - Serviço Universal, SA; EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA; SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA; EDPR PT - Promoção e Operação, SA, na qualidade de mandatários,

António Luís Guerra Nunes Mexia.
António Manuel Barreto Pita de Abreu.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
José Ângelo Alves Pereira, mandatário.

Pela FETESE Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação de:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, por si e em representação de

SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos

SERS - Sindicato dos Engenheiros

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.
Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SOEMMM - Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

Rogério António Pinto, mandatário.

Pelo SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

José de Lima Barbosa, presidente da direção nacional.
Joaquim Vieira Soares, secretário da direção executiva.

Pelo SIREP - Sindicato da Indústria e Energia de Portugal:

Domingos Manuel Alves Afonso Martins, mandatário.
António Alexandre Cortes da Silva, mandatário.

Pelo SISE - Sindicato Independente do Sector Energético

Belmiro Batista Santos, presidente.
Adolfo Monteiro Flores, vogal.
Hugo Miguel Veríssimo Soares, tesoureiro.

Depositado em 26 de setembro de 2014, a fl. 161 do livro n.º 11, com o n.º 133/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a EDP - Energias de Portugal, SA e outras e o SINERGIA - Sindicato da Energia - Revisão global

Clausulado geral

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área geográfica e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas outorgantes do Grupo EDP identificadas no número 2 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As empresas outorgantes do presente ACT, desenvolvem as seguintes atividades:

a) EDP - Energias de Portugal, SA - promoção, dinamização e gestão, por forma direta ou indireta, de empreendimentos e atividades na área do sector energético, tanto a nível nacional como internacional, com vista ao incremento e aperfeiçoamento do desempenho do conjunto das sociedades do Grupo (CAE 35140-R3);

b) EDP Distribuição - Energia, SA - distribuição de energia elétrica (CAE 35130-R3);

c) EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - produção, compra, venda, importação e exportação de energia sob a forma de eletricidade (CAE 35112-R3);

d) Sãvida - Medicina Apoiada, SA - prestação de cuidados de saúde e gestão e exploração de estabelecimentos hospitalares e assistenciais (CAE 86210-R3);

e) Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA - realização de trabalhos de engenharia, nomeadamente de índole laboratorial (CAE 71120-R3);

f) EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA - produção e compra e venda de energia, sob a forma de eletricidade, gás natural e outras, resultante da exploração de instalações próprias ou alheias e da participação em mercados de energia; a prestação de serviços de energia, designadamente, de projetos para a qualidade e eficiência energética e de energias renováveis, o fornecimento de energia, o fornecimento e montagem de equipamentos energéticos, a beneficiação de instalações de energia, a certificação energética e a manutenção e operação de equipamentos e sistemas de energia (CAE35140-R3);

g) EDP - Imobiliária e Participações, SA - estudo, conceção, desenvolvimento e comercialização de projetos imobiliários (CAE 68100-R3);

h) EDP Renováveis Portugal, SA - desenvolvimento de projetos, construção e exploração de meios de produção de energia elétrica no sector das energias renováveis alternativas (CAE 35112-R3);

i) EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA - prestação de serviços de gestão, consultoria, administração, exploração e intermediação em diversas áreas (CAE 70220-R3);

j) EDP - Soluções Comerciais, SA - prestação de serviços a empresas em geral, em especial nos sectores energéticos, hídrico e de telecomunicações (CAE 82110-R3);

k) EDP - Estudos e Consultoria, SA - gestão e execução de catividades na área da consultoria, recursos humanos, logística, finanças e contabilidade (CAE 78300-R3);

l) EDP Inovação, SA - desenvolvimento de catividades nas áreas de inovação tecnológica, de estudos de engenharia e laboratorial, com incidência no sector energético e ambiental (CAE 71120-R3);

m) EDP Serviço Universal, SA - compra e venda de energia, sob forma de eletricidade e outras, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35140-R3);

n) EDP Serviner - Serviços de Energia, SA - compra e venda de energia sob forma de eletricidade e outras, diretamente ou através da prestação de serviços (CAE 78300-R3);

o) O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA - operação e manutenção de instalações industriais (CAE 33120-R3);

p) TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA - prestação de serviços de gestão, operação e manutenção de centrais termoelétricas (CAE 35112-R3);

q) EDP GÁS - SGPS, SA - gestão de participações noutras sociedades como forma indireta de exercício de atividades económicas (CAE 64202-R3);

r) EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA - comercialização de gás natural, designadamente, a compra e venda, incluindo a revenda, de gás natural, para comercialização a clientes finais ou outros agentes (CAE 35220-R3);

s) PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA - distribuição de gás natural, bem como a produção e distribuição de outros gases (CAE 35220-R3);

t) EDP GÁS - Serviço Universal, SA - comercialização de energia, sob a forma de gás natural, em regime de comercialização de último recurso, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35230-R3);

u) EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA - comercialização de energia sob a forma de gás de petróleo liquefeito, propano ou outro, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35220-R3);

v) SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA - prestação de cuidados de saúde, gestão e exploração, por conta própria ou alheia, de estabelecimentos hospitalares, assistenciais e similares, prestação de serviços na área da gestão de empresas e dos recursos humanos, bem como o exercício da atividade de segurança, higiene e saúde no trabalho (CAE 86906-R3);

*w)*EDPR PT - Promoção e Operação, SA - promoção e operação de centrais de produção de energia de origens renováveis e prestação de serviços conexos, nomeadamente, nas áreas da gestão administrativa e financeira, de engenharia, de

avaliação energética, ambiental e fundiária, construção, gestão da exploração e operação e manutenção, tele condução, despacho e gestão técnica, bem como quaisquer outros serviços complementares às atividades anteriormente referidas (CAE 71120-R3).

3- Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente ACT são abrangidos 23 empresas, estimando as associações sindicais outorgantes que à data da assinatura do ACT sejam abrangidos 6700 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Anexos

Constituem anexos ao ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

a) Anexo I - Enquadramento e carreiras profissionais;

b) Anexo II - Regulamento de mobilidade interna e entre empresas;

c) Anexo III - Regimes e situações especiais de trabalho;

d) Anexo IV - Regulamento de segurança e saúde no trabalho;

e) Anexo V - Tabela salarial e outras prestações pecuniárias;

f) Anexo VI - Regulamento disciplinar;

g) Anexo VII - Complementos dos benefícios da Segurança Social;

h) Anexo VIII - Saúde;

i) Anexo IX - Plano social EDP Flex.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- O ACT vigora pelo período de 36 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária previstas no anexo V, cujo prazo de vigência é de 12 meses, renovando-se automaticamente por períodos de 24 meses se nenhuma das partes, por escrito, o denunciar.

3- A denúncia e a mera proposta de revisão do ACT regem-se pelas normas legais que estiverem em vigor.

4- A primeira denúncia só poderá operar-se após 30 meses de vigência deste ACT.

5- O disposto no número 2 não prejudica a possibilidade de poderem as partes, a todo o tempo, proceder à revisão do ACT.

CAPÍTULO II

Comissão paritária

Cláusula 4.ª

Competência

1- Para interpretação e integração das cláusulas deste ACT, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2- As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação.

Cláusula 5.ª

Constituição e funcionamento

1- A comissão paritária é constituída por seis membros, três em representação de cada uma das partes outorgantes, dispondo cada uma do direito a um voto.

2- Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, a identificação dos seus representantes no prazo de trinta dias a contar da publicação do ACT.

3- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor, por assunto.

4- O funcionamento e local das reuniões são estabelecidos por acordo das partes, devendo, contudo, obedecer às seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunicá-lo-á, por escrito, à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar;

b) Salvo deliberação expressa, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 10 dias úteis com o tratamento do mesmo assunto.

5- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

6- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas empresas, exceto as referentes a representantes ou assessores dos sindicatos que não sejam trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO III

Associações sindicais

Cláusula 6.ª

Definição e audição

1- Para efeitos deste ACT, entende-se por associações sindicais, os sindicatos e federações outorgantes representativos dos trabalhadores das empresas subscritoras.

2- Nos casos em que estiver prevista a audição prévia das associações sindicais e das estruturas sindicais internas a falta de pronúncia destas no prazo de dez dias, se outro não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao acto proposto.

3- Para efeitos deste ACT entende-se por estruturas sindicais internas as comissões sindicais e intersindicais constituídas pelos delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 7.ª

Quotizações sindicais

1- A empresa deve proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito.

2- Para efeitos do disposto no número precedente, observar-se-á o seguinte:

a) O produto das quotizações sindicais cobradas mensal-

mente será enviado ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constam os associados doentes ou ausentes por outros motivos;

b) As quotizações só deixam de ser descontadas e pagas através da empresa mediante declaração escrita do trabalhador.

TÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 8.ª

Deveres da empresa

Para além dos previstos na lei, são deveres da empresa, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;

b) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho na empresa;

c) Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado onde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência a si respeitantes, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;

d) Usar de respeito em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;

e) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;

f) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na lei ou previstas no presente ACT;

g) Garantir assistência jurídica em caso de acidente com terceiros, quando em serviço.

Cláusula 9.ª

Deveres dos trabalhadores

Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;

b) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades da empresa;

c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial, sendo como tal considerados todos aqueles que não tenham sido objeto de divulgação pública por iniciativa da empresa, ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Prestar esclarecimentos de natureza profissional a trabalhadores de categoria inferior da mesma unidade organizativa;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho;

f) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa.

Cláusula 10.ª

Garantias dos trabalhadores

Sem prejuízo do disposto na lei, é proibido à empresa:

a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes quaisquer outras sanções por aqueles motivos;

b) Diminuir a retribuição mensal do trabalhador por qualquer forma, direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos previsto na lei ou neste ACT;

d) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos na lei ou no presente ACT;

e) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfazerem as condições de segurança.

TÍTULO III

Quadros de pessoal, enquadramento profissional, mobilidade e admissões

CAPÍTULO I

Quadros de pessoal

Cláusula 11.ª

Pessoal permanente

Os quadros do pessoal permanente das empresas são constituídos por todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço com contrato de trabalho sem termo.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

Cláusula 12.ª

Princípio

Os trabalhadores, de acordo com as funções que desempenham, estão enquadrados em níveis de qualificação profissional, nos termos do disposto no anexo I deste ACT.

CAPÍTULO III

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 13.ª

Preenchimento de vagas

O preenchimento de postos de trabalho necessários à prossecução das atividades da empresa, para além de outras formas previstas na lei, será feito por mobilidade interna ou por mobilidade entre empresas, sempre que existam trabalhadores do quadro do pessoal permanente que reúnam os requisitos exigidos e nisso estejam interessados, e por admissão.

Cláusula 14.ª

Mobilidade interna e entre empresas

O preenchimento de vagas por mobilidade interna e entre empresas, rege-se pelo regulamento constante do anexo II deste ACT.

Cláusula 15.ª

Admissão de trabalhadores

1- As admissões podem efetuar-se por concurso ou por convite.

2- As condições de admissão e de evolução profissional são as estabelecidas na lei e neste ACT.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo diferente estipulação expressa, um período experimental com a duração de:

a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas no nível 5, previsto no artigo 2.º do anexo I;

b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas nos níveis 4 e 3, previstos no artigo 2.º do anexo I;

c) 240 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas nos níveis 2 e 1 , previstos no artigo 2.º do anexo I.

4- Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental, salvo estipulação expressa em contrário, terá a duração prevista na lei.

5- No ato de admissão a empresa deve disponibilizar ao trabalhador o acesso, consoante mais adequado, através de suporte informático ou suporte em papel, ao presente ACT e aos documentos que o complementem.

Cláusula 16.ª

Readmissão de trabalhadores

1- Se, na sequência das deliberações das comissões de verificação de incapacidade permanente, cessar a pensão de invalidez atribuída a pensionista que tenha passado àquela situação, o mesmo será readmitido para o quadro do pessoal permanente para função compatível e com o mesmo nível de qualificação.

2- Aos trabalhadores readmitidos nos termos do número anterior, é considerada a antiguidade que possuíam à data da passagem à situação de invalidez.

3- Em casos excecionais, as empresas podem proceder à readmissão de trabalhadores com currículo profissional de interesse, sem prejuízo do disposto no número 5.

4- Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade do trabalhador contar-se-á a partir da data de início de funções ao abrigo do novo contrato de trabalho celebrado, não lhe sendo, em consequência, aplicáveis, em qualquer caso, as disposições contidas no título XX do presente ACT.

5- É vedado às empresas a readmissão de trabalhadores que:

a) Tenham sido despedidos com justa causa;

b) Tenham, aquando da demissão, recebido qualquer compensação monetária por parte da empresa, exceto em caso de despedimento sem justa causa;

c) Tenham optado pela rescisão do contrato na sequência de decisão judicial facultando a reintegração.

TÍTULO IV

Contratos de trabalho a termo

Cláusula 17.ª

Contratação a termo

1- As empresas podem, nos termos da lei, contratar trabalhadores a termo certo ou incerto.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm direito às regalias de carácter social em vigor na empresa que sejam compatíveis com a natureza transitória do seu vínculo, considerando-se como tal unicamente o acesso ao subsídio de alimentação.

3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito de preferência, em igualdade de condições, nas admissões para o quadro do pessoal permanente.

4- Na eventualidade de admissão para o quadro do pessoal permanente, de trabalhadores contratados a termo, é contada a antiguidade desde o início da prestação de trabalho.

5- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa, até ao fim do mês seguinte ao da respectiva admissão, indicando o local de trabalho, a actividade e o prazo do contrato.

Cláusula 18.ª

Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e/ou a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

TÍTULO V

Prestação do trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Cláusula 19.ª

Disposições gerais

1- Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente ACT, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo.

2- Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador, seja transferido para outra instalação ou mude de tipo de actividade, fica sujeito às condições aplicáveis no local para que seja transferido ou ao tipo de actividade que passe a desenvolver, nomeadamente em relação à organização temporal do trabalho.

CAPÍTULO II

Organização temporal do trabalho

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 38 horas por semana, não podendo exceder as 8 horas diárias, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a 2 horas, não podendo a empresa impor aos trabalhadores a prestação de mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

3- As interrupções do período normal de trabalho dos trabalhadores em horário por turnos são as previstas no artigo 5.º do anexo III do ACT, ou nos regulamentos aplicáveis nas empresas abrangidas.

4- Por acordo escrito com o trabalhador podem ser estabelecidos intervalos com uma duração superior ao limite previsto no número 2.

Cláusula 21.ª

Período normal de trabalho e horários de trabalho

1- A definição do período normal de trabalho, bem como das modalidades de horários de trabalho deverá ser efetuada de acordo com os preceitos legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto no presente ACT.

2- A empresa pode adotar, nomeadamente, as seguintes modalidades de horários, em função das suas necessidades organizativas:

a) Horários fixos;
b) Horários flexíveis;
c) Horário especial contínuo;
d) Horários em regime de turnos;
e) Horários em regime de folgas rotativas.

3- Por acordo escrito entre a empresa e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores podem ser fixadas outras modalidades de horários justificadas por situações organizacionais ou laborais específicas.

Cláusula 22.ª

Horário fixo

1- Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

2- Neste tipo de horários, quando não haja inconvenientes para o serviço, pode ser fixada uma tolerância até 15 minutos, com o limite de 6 ocorrências mensais, devendo, nesses casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com a prestação de trabalho normal, nos termos que resultarem de acordo com a empresa ou, na falta de acordo, que lhe forem determinados por esta, com a antecedência de 2 dias úteis, devendo a compensação ter lugar até ao final do mês seguinte ao da ocorrência.

Cláusula 23.ª

Horário flexível

1- Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início, termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2- O horário flexível será cumprido entre meia hora antes do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde, do horário-base.

3- O tempo de presença obrigatória é o que decorre, no período da manhã, entre uma hora após o início e meia hora antes do fim do período de horário-base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário-base.

4- A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal, exceto, no caso de trabalhadoras durante o período legal de aleitação e amamentação e de trabalhadores estudantes, em relação aos quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

5- O cômputo do tempo de serviço prestado será efetuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse 8 ou 10 horas, conforme seja negativo ou positivo.

6- O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.

7- Nos serviços em que sejam adotados o horário fixo e o horário flexível, a prática deste último poderá ser concedida por acordo entre a empresa e o trabalhador.

8- Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação da empresa, fora do horário-base.

9- O horário flexível não é praticável nas situações incompatíveis com a prestação do mesmo, designadamente, por

trabalhadores em regime de turnos ou de folgas rotativas.

Cláusula 24.ª

Horário especial contínuo

1- O horário especial contínuo é adotado para assegurar o funcionamento de serviços de atendimento instalados na Loja do Cidadão ou postos de atendimento ao cidadão e ainda em casos excecionais devidamente fundamentados, desde que acordados com as estruturas sindicais internas.

2- Entende-se por horário especial contínuo o horário em que o trabalhador presta trabalho durante um período normal de trabalho de 6 horas seguidas, que inclui um intervalo de 30 minutos para repouso ou refeição, que para todos os efeitos se considera tempo de trabalho.

3- O horário especial contínuo a que corresponde um período normal de trabalho médio de 33 horas por semana, é praticado alternadamente de segunda a sexta-feira e de segunda-feira a sábado.

4- Os períodos de trabalho diário são praticados em regime de horário fixo, sem prejuízo de, por acordo dos trabalhadores, ser aceite o regime de rotatividade semanal ou mensal.

5- A prática de horário especial contínuo carece de acordo escrito do trabalhador.

6- Ao trabalhador afeto à prática de horário especial contínuo é atribuída uma compensação nos termos previstos no anexo V deste ACT.

Cláusula 25.ª

Horário em regime de turnos, em regime de folgas rotativas e prestação de trabalho em regime de disponibilidade

1- Horário em regime de turnos é aquele em que se verifica a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que asseguram um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do horário.

2- Horário em regime de folgas rotativas é aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de descanso semanal (folgas semanais), de forma a que, no período de um ano, todos gozem o mesmo número de descansos ao sábado e ao domingo.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos, de folgas rotativas e em situação de disponibilidade rege-se pelo disposto no anexo III.

Cláusula 26.ª

Isenção de horário

1- Por acordo escrito com o trabalhador, pode o trabalho ser prestado em regime de isenção de horário de trabalho, nas situações previstas na lei e naquelas que a empresa considere que se justifique a prestação de trabalho naquele regime, devendo, nestes casos, o respetivo fundamento constar do acordo.

2- Sem prejuízo de poderem ser acordadas outras modalidades previstas na lei, considera-se isenção de horário de trabalho o regime em que o trabalhador não está sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, nem a outros períodos de ausência previstos neste ACT.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o cumprimento das obrigações de marcação do ponto e de presença diária, sempre que possível nos períodos de presença obrigatória.

4- O tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores com isenção de horário não deve ser inferior, em média anual, ao número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

5- A isenção de horário de trabalho é incompatível, nomeadamente, com a prestação de trabalho em turnos, com a disponibilidade e com a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

6- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem neste regime, um subsídio mensal nos termos e condições fixados no anexo V.

Cláusula 27.ª

Registo dos tempos de trabalho

1- É obrigatória a marcação de ponto no início e no termo do período normal de trabalho, antes e depois do intervalo para refeição ou de qualquer outra interrupção que não conte como tempo de trabalho, bem como as prestadas nas situações previstas no número 2 da cláusula 22.ª

2- O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado, de modo a que a empresa disponha do registo no prazo de 15 dias a contar da prestação.

3- Aos trabalhadores em regime de turnos, a marcação de ponto será processada nos termos definidos em regulamentação interna, tendo em conta o disposto no número 1.

4- Não se efectua qualquer desconto na retribuição dos trabalhadores que, por razões justificadas e aceites pela empresa ou motivos não imputáveis ao trabalhador, não marcaram o ponto de controlo de entrada ou de saída, desde que comprovem devidamente a sua presença no trabalho durante o período normal.

CAPÍTULO III

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 28.ª

Trabalho a meio tempo e tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao previsto na cláusula 20.ª, número 1.

2- A empresa poderá acordar com os trabalhadores que o proponham a passagem do regime de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial, por período determinado ou a título definitivo, preferindo os que se encontrem em alguma das seguintes situações:

a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;

b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;

c) Trabalhadores-estudantes.

3- No caso de trabalhadores que vivam com filhos, adotandos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou deficientes, com cônjuge deficiente ou pessoa deficiente que viva com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges há mais de 2 anos ou com filhos comuns, a passagem ao regime de trabalho a tempo parcial só poderá ser recusada desde que fundamentada em razões expressas e explícitas de funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição do trabalhador.

4- A retribuição base, outras retribuições e demais regalias dos trabalhadores neste regime, salvo previsão expressa em sentido contrário ou diferente, são proporcionais ao período de trabalho que for acordado.

5- Os trabalhadores a tempo parcial que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga da mesma função.

6- Na passagem para a prestação de trabalho a tempo parcial deverá ser dada preferência, em caso de igualdade, aos candidatos que se encontrem nas situações referidas no número 3.

CAPÍTULO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 29.ª

Disposições gerais

1- Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora do horário de trabalho, tiver sido, como tal, prévia e expressamente determinado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores nem a celebração de contratos a termo.

4- Os trabalhadores não se podem recusar à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

5- Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores portadores de deficiência, as mulheres grávidas e os trabalhadores com filhos de idade inferior a doze meses.

Cláusula 30.ª

Limites

1- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

a) 200 horas de trabalho, por ano, não podendo, contudo, exceder 15 dias de trabalho por ano, em dia de descanso semanal ou feriado;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

2- Os limites referidos no número anterior apenas podem ser ultrapassados quando se verifique a necessidade de garantir a continuidade do serviço de fornecimento de energia ou evitar prejuízos importantes e eminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afectos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

Cláusula 31.ª

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, confere direito a descanso compensatório remunerado, nos termos seguintes:

a) Quando prestado em dia de descanso semanal complementar, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, excepto se o trabalho suplementar resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas no dia de descanso, caso em que o trabalhador tem direito a um descanso correspondente ao tempo de trabalho suplementar realizado;

b) Quando prestado em dia de descanso obrigatório ou em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a ser gozado obrigatoriamente.

2- O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, poderá, por proposta da empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser totalmente substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 75 %.

3- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado.

4- Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar os dias de descanso compensatório a que tenham direito, num dos catorze dias subsequentes ao seu vencimento ou em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulados com as férias até ao máximo de 5 dias.

5- Os dias de descanso compensatório a que se refere o número anterior, são fixados por acordo entre o trabalhador e a empresa, devendo os mesmos ser obrigatoriamente gozados durante o ano civil a que se reportam ou até ao fim do 1.º trimestre do ano civil subsequente. Na falta de acordo, caberá à empresa proceder à marcação do gozo dos dias de descanso compensatório.

6- O tempo de descanso compensatório inferior a um dia de trabalho, transita para o ano civil seguinte e vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho.

Cláusula 32.ª

Regime

1- Sempre que um trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, não poderá retomar o serviço em horário normal, sem que tenham decorrido 9 horas sobre o termo do trabalho suplementar, excepto:

a) Quando o trabalho suplementar é prestado em antecipação ao horário normal e comece a partir de 3 horas antes do início deste;

b) Quando o trabalho suplementar, tendo a duração máxima de 3 horas, se inicie antes das 6 horas e termine depois dessa hora.

2- Quando a prestação de trabalho suplementar se verifique em antecipação ao período normal de trabalho e se prolongue neste, a contagem do tempo de trabalho obedece aos seguintes critérios:

a) Se o período de antecipação for superior a 3 horas consecutivas, todas as horas de prolongamento serão contadas como suplementares;

b) Se o período de antecipação for igual ou inferior a 3 horas consecutivas, a contagem do tempo de trabalho suplementar termina no início do período normal de trabalho.

3- Em caso de trabalho suplementar programado em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa deve comunicá-lo ao trabalhador com a antecedência mínima de 48 horas.

4- Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 4 horas consecutivas de trabalho suplementar, atingindo o horário normal de qualquer das refeições principais, a empresa fornece-lhe ou paga-lhe, de acordo com a tabela de ajudas de custo, a correspondente refeição ou refeições, considerando-se horário normal das refeições o período que decorre das 12 às 14 horas e das 19 às 21 horas.

5- Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 2 horas consecutivas de trabalho suplementar, a empresa fornece-lhe ou paga-lhe:

a) O pequeno-almoço, se o trabalho for prestado imediatamente antes do período normal de trabalho;

b) Uma ceia, no valor correspondente a uma refeição principal, se o trabalho for prestado entre as 0 horas e as 5 horas.

6- O tempo das refeições referidas nos números anteriores não pode exceder uma hora para as refeições principais e meia hora para o pequeno almoço ou para a ceia e não é remunerado como trabalho suplementar, mas é considerado no cômputo das 4 horas referidas no número 4 e das 2 horas referidas no número 5.

7- Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 3 horas consecutivas de trabalho suplementar em continuidade do horário normal ou quando seja chamado da sua residência para prestar trabalho suplementar, a empresa assegura ou paga o transporte da residência para o local de trabalho e vice-versa.

8- Em dia normal de trabalho, sempre que um trabalhador preste pelo menos 4 horas consecutivas de trabalho suplementar ou seja chamado para prestar trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação de e para a residência, se a deslocação ocorrer fora do período normal de trabalho, é remunerado nos termos da cláusula 55.ª, não contando, porém, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

9- Em dia de descanso semanal ou feriado sempre que um trabalhador seja chamado para prestar trabalho suplementar, a empresa paga o tempo despendido na deslocação entre a sua residência e o local de trabalho, como tempo normal de trabalho, exceto no regime de turnos quando o dia feriado conste na respetiva escala de rotação, em que esse pagamento não é devido, por se tratar de dia normal de trabalho.

10- Na situação prevista no corpo do número 1, deverá ser assegurado, entre o final do trabalho suplementar e o dia de retoma do trabalho normal e entre estes e os dois subsequentes, um descanso diário que assegure uma média de descanso de 11 horas nesse período de três dias.

CAPÍTULO V

Trabalho noturno

Cláusula 33.ª

Noção e regime

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Na prestação de trabalho noturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário pelas empresas, na sequência de recomendações da comissão de segurança e em todas as situações consignadas na lei, desde que mais favoráveis para a segurança dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Condições especiais de trabalho

Cláusula 34.ª

Princípios gerais

1- Os regimes especiais de protecção na parentalidade e do trabalho feminino são os constantes da lei, obrigando-se a empresa a proceder à adequada divulgação junto dos trabalhadores abrangidos.

2- A empresa apoiará o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, promovendo as adequadas condições de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 35.ª

Trabalhador-estudante

1- Aos trabalhadores-estudantes são conferidos os direitos e deveres consignados na lei e neste ACT.

2- Quando seja impossível satisfazer todos os pedidos de dispensa, a empresa limitará a sua concessão, sendo aplicado o seguinte critério de prioridades:

a) Matrícula em curso que corresponda às habilitações escolares desejáveis para o desempenho da função;

b) Matrícula em fase final de curso;

c) Melhor aproveitamento escolar;
d) Maior antiguidade na empresa.

3- O trabalhador-estudante que preste a sua actividade em regime de turnos e a quem, por motivo de serviço, não seja concedida dispensa de serviço pode optar por:

a) Requerer mudança de posto de trabalho;
b) Aguardar pelo ano letivo seguinte, ficando colocado em primeira prioridade relativamente ao critério definido no número anterior.

4- O exercício e a manutenção dos direitos relativos ao trabalhador-estudante estão dependentes do preenchimento dos requisitos legais exigidos para o efeito.

5- Ainda que a obtenção de nível ou grau de ensino mais elevado corresponda a uma valorização pessoal do trabalhador, que a empresa deverá ter em consideração, tal não as obriga a, automaticamente, proceder à sua reclassificação profissional.

TÍTULO VI

Antiguidade

Cláusula 36.ª

Contagem de antiguidade

1- Para efeitos exclusivos do presente ACT, a contagem de antiguidade faz-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, representando a antiguidade de cada trabalhador o número de anos de serviço que ele venha a completar no ano que se inicia, qualquer que seja o período de trabalho semanal.

2- O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de Janeiro seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável à contagem da antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial, sem prejuízo das regras especiais previstas no presente ACT e nos seus anexos.

TÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 37.ª

Local de trabalho e área de serviço

1- O local de trabalho é definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

3- Por área de serviço entende-se a zona geográfica, previamente delimitada, em que prestam serviço os trabalhadores que desenvolvem a sua actividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos.

4- A prestação de trabalho dentro da área de serviço, durante o período normal de trabalho, não confere direito ao pagamento da refeição de acordo com a tabela das ajudas de custo em vigor.

5- A prestação de trabalho fora do estabelecimento em que o trabalhador presta serviço, mas dentro da localidade onde o mesmo se situa, não confere direito a ajudas de custo.

6- Os transportes e os tempos de trajecto entre o local de trabalho e o local de cumprimento de qualquer diligência são de conta da empresa.

TÍTULO VIII

Deslocações em serviço

Cláusula 38.ª

Noção e classificação

1- Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelos trabalhadores ao serviço da empresa, sem carácter de permanência, para fora da localidade ou da área onde os mesmos prestam habitualmente serviço.

2- As deslocações em serviço classificam-se em:

a) Pequenas deslocações;
b) Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
c) Deslocações para o estrangeiro.

Cláusula 39.ª

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço e que não excedam qualquer dos seguintes limites:

a) Duas horas de percurso, no meio de transporte utilizado;
b) 60 km em linha reta entre o local de trabalho e o local do cumprimento da diligência.

2- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
b) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo de trajeto na parte que exceda o período normal de trabalho, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

3- O trabalhador poderá não regressar no mesmo dia se, comprovadamente, qualquer dos limites previstos no número 1 desta cláusula possa ser excedido e o regresso tenha que ser feito para além do período normal de trabalho, passando a aplicar-se-lhe o regime de grandes deslocações.

Cláusula 40.ª

Grandes deslocações no país

1- Consideram-se grandes deslocações as que excedam qualquer dos limites estabelecidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

c) Viagem de visita à família, suportada pela empresa, na altura do Natal e da Páscoa e para efeitos do gozo de férias;

d) Sempre que a deslocação tiver duração superior a 15 dias, uma viagem quinzenal de visita à família, suportada pela empresa, durante o período de descanso semanal;

e) O direito de visita quinzenal à família fica prejudicado na semana anterior ou posterior ao Natal, quando esta data festiva não coincida com o fim de semana, bem como na semana anterior à Páscoa.

3- Não há lugar ao pagamento do tempo de trajecto que exceda o horário normal, salvo expressa autorização fundada em razões imperiosas de serviço, sendo, nesta situação, o pagamento efectuado como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

Cláusula 41.ª

Deslocações para o estrangeiro

1- Os trabalhadores deslocados para o estrangeiro têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

c) Pagamento das despesas com transportes entre o local de alojamento e o de cumprimento da diligência.

2- Nas deslocações para o estrangeiro não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 42.ª

Deslocações de carácter imprevisto

1- Consideram-se deslocações de carácter imprevisto as que se verifiquem, qualquer que seja o seu tipo, para acorrer a avarias que exijam pronta reparação ou para atender a situações que requeiram tratamento urgente.

2- As deslocações de carácter imprevisto, quando efetuadas fora do horário normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajecto, calculado como trabalho suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

Cláusula 43.ª

Deslocações para frequência de cursos de formação

1- Consideram-se deslocações para cursos de formação todas as deslocações, qualquer que seja o seu tipo, a que sejam obrigados os trabalhadores para frequentar cursos de formação.

2- Nas deslocações para cursos de formação não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 44.ª

Despesas de transporte

1- Entende-se por despesas de transporte as correspondentes à utilização dos meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como outras despesas especiais inerentes à viagem.

2- As despesas de transporte são pagas aos trabalhadores, na totalidade, mediante a apresentação, dos documentos comprovativos fiscalmente aceites.

Cláusula 45.ª

Despesas de alojamento e alimentação

1- O pagamento das despesas normais de alojamento e alimentação efectua-se, por opção do trabalhador, de acordo com uma das seguintes modalidades:

a) Ajudas de custo;

b) Reembolso das despesas efetuadas;

c) Ajudas de custo e reembolso das despesas efetuadas.

2- A tabela de ajudas de custo é estabelecida e revista anualmente segundo as condições e prática atualmente vigentes, conforme se encontram definidas em documentação complementar à negociação do presente ACT.

3- Na modalidade de reembolso prevista nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 da presente cláusula o pagamento das despesas não poderá, em caso algum, exceder em mais de 20 % o valor das correspondentes ajudas de custo e será efetuado contra a entrega dos documentos comprovativos das mesmas, fiscalmente aceites.

TÍTULO IX

Desempenho temporário de funções

CAPÍTULO I

Ocupação temporária de postos de trabalho

Cláusula 46.ª

Caracterização

1- A empresa pode determinar, nos termos da lei, que o trabalhador desempenhe temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, designadamente nas seguintes situações:

a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido;

b) Ocupação de um posto de trabalho disponível, por mobilidade interna ou impedimento definitivo do seu titular ou que aguarda um primeiro preenchimento.

2- Nos níveis 2 a 5 apenas se admite o desempenho temporário de funções desde que, cumulativamente:

a) O trabalhador tenha o mesmo nível de qualificação da função temporariamente desempenhada ou nível imediatamente anterior;

b) O trabalhador tenha a habilitação adequada à função temporariamente desempenhada.

3- No nível 1, o desempenho temporário de funções é decidido caso a caso pela empresa.

Cláusula 47.ª

Preferências

A escolha dos trabalhadores será feita de acordo com a

seguinte ordem de preferência.

a) Revelar maior competência, aptidão e experiência para o desempenho da função;

b) Pertencer ao departamento em que se situa a vaga;

c) Ter maior base de retribuição.

Cláusula 48.ª

Regime

1- A empresa não pode manter em ocupação temporária postos de trabalho disponíveis, para além de um ano, obrigando-se a desencadear os mecanismos para o seu preenchimento.

2- A ocupação temporária de um posto de trabalho pode prolongar-se para além de um ano, por motivos fundamentados, nomeadamente se estiver em causa a substituição de trabalhador temporariamente impedido de prestar trabalho, situação em que a ocupação demorará o tempo que for considerado necessário para suprir aquele impedimento.

3- Durante o desempenho temporário de funções, o trabalhador tem direito a um complemento nos seguintes termos:

a) Nos casos dos níveis 2 a 5, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a sua base de retribuição e:

i) A imediatamente superior;

ii) A correspondente ao menor grau do nível de qualificação da função temporariamente desempenhada, quando mais favorável.

b) No caso do nível 1, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a retribuição base da sua letra e a imediatamente superior ou a menor retribuição base da categoria desempenhada temporariamente, se for superior.

4- Terminado o desempenho temporário da função, o trabalhador regressará ao exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, passando a auferir a retribuição correspondente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O exercício temporário de funções ao abrigo da presente cláusula será objeto de avaliação de desempenho, para efeitos de progressão profissional do trabalhador.

CAPÍTULO II

Comissão de serviço

Cláusula 49.ª

Noção e âmbito

1- São exercidos, para além dos cargos referidos na lei e no número 2 da presente cláusula, em regime de comissão de serviço os cargos e funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

2- Os cargos de chefia hierárquica, bem como os referidos no número 2 do artigo 1.º do anexo I deste ACT, são sempre exercidos em comissão de serviço.

Cláusula 50.ª

Regime

1- O exercício de cargo ou funções em comissão de serviço pode ser efetuado por trabalhador da empresa ou outro contratado para o efeito.

2- O acordo de comissão de serviço deve observar a forma escrita e preencher as formalidades previstas na lei.

3- Qualquer das partes pode pôr termo à cessação da comissão de serviço, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior, salvo se outro não tiver sido acordado entre as partes, aplicando-se na falta de observância do aviso prévio o disposto na lei.

4- Finda a comissão de serviço, no caso de trabalhador da empresa que se mantenha ao serviço da mesma, é garantido o regresso à categoria que possuía no momento da constituição da comissão de serviço ou aquela a que teria sido ascendido, ou à que tiver sido convencionada no acordo de comissão de serviço.

Cláusula 51.ª

Compensação

1- Aos trabalhadores da empresa que desempenhem funções de chefia ou coordenação em comissão de serviço é atribuído um subsídio pago 14 vezes por ano, no mínimo igual ao valor da diferença para a letra acima da própria ou da do subordinado mais qualificado ou categorizado, com limite na letra Q, excepto quando esta for a letra própria do nomeado em que o valor a considerar é, pelo menos, igual à diferença entre as letras Q e P.

2- Os trabalhadores perdem o subsídio referido no número anterior quando cessam a comissão de serviço.

3- O exercício de funções em comissão de serviço será objecto de avaliação de desempenho para efeitos da progressão profissional.

TÍTULO X

Retribuição do trabalho e outras prestações patrimoniais

Cláusula 52.ª

Conceito de retribuição

Por retribuição entende-se a retribuição base acrescida de todos os outros valores que o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

Cláusula 53.ª

Retribuição

1- Para efeitos do presente ACT, considera-se retribuição base mensal (Rb) a quantia em numerário atribuída mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho, referida ao período normal de trabalho estipulado na cláusula 20.ª e determinada segundo o sistema de enquadramento profissional constante do anexo I deste ACT.

2- O valor da retribuição horária (Rh) é calculado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rb \times 12}{52 \times H}$$

em que:

Rh representa a retribuição horária;
Rb representa a retribuição base mensal;
H representa o número de horas do período normal de trabalho semanal.

3- A retribuição base mensal dos trabalhadores a tempo parcial, é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestado em cada semana, tomando-se como referência a retribuição correspondente ao período normal de trabalho semanal estipulado na cláusula 20.ª

4- O disposto na presente cláusula não prejudica o regime aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª deste ACT.

Cláusula 54.ª

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária constam do anexo V deste ACT.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 55.ª

Retribuição por trabalho suplementar

1- A realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações de hora, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) 35 % da retribuição horária, na primeira hora em período diurno;

b) 45 % da retribuição horária, nas horas ou frações de hora subsequentes à primeira hora, quando em período diurno;

c) 60 % da retribuição horária, na primeira hora em período noturno;

d) 80 % da retribuição horária, nas horas ou frações de hora subsequentes à primeira hora, quando em período noturno.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) 75 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;

b) 100 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período noturno.

3- Os acréscimos previstos nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 e na alínea *b)* do número 2 já incluem a retribuição especial por trabalho noturno, prevista na cláusula 56.ª

Cláusula 56.ª

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com base na retribuição horária, com acréscimo de 25 %.

Cláusula 57.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, no final do mês de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço das empresas.

2- No caso de terem menos de um ano de trabalho nas empresas, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fração do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da retribuição.

Cláusula 58.ª

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

2- Os trabalhadores do quadro permanente, com direito a férias receberão, no fim do mês de Maio de cada ano, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Os trabalhadores que pretendam gozar as suas férias antes do mês de Junho receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao do seu início.

4- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

TÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

CAPÍTULO I

Descanso semanal

Cláusula 59.ª

Noção e regime

1- Em regime normal de trabalho são dias de descanso semanal o domingo e o sábado, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.

2- Pode, no entanto, ser dia de descanso complementar a segunda-feira mediante prévio acordo escrito entre a empresa e os trabalhadores envolvidos.

3- Em regime de turnos ou de folgas rotativas, os dias de descanso semanal são os que por escala competirem, considerando-se dia de descanso semanal obrigatório o primeiro dia do período de descanso, exceto quando as folgas coincidirem com sábado e domingo consecutivos, caso em que o domingo é dia de descanso obrigatório e o sábado dia de

descanso complementar.

4- Em regime de turnos de laboração contínua, o horário é organizado de forma a que os trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso semanal após cada período máximo de 6 dias de trabalho consecutivos.

5- O disposto na presente cláusula não prejudica o regime especial de descanso previsto no número 3 da cláusula 24.ª

CAPÍTULO II

Feriados

Cláusula 60.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias como tal previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado, no período da Páscoa, noutro dia com significado local.

3- Para além dos feriados obrigatórios, são ainda considerados como tal a Terça-Feira de Carnaval e o dia feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador.

4- Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído pelo feriado municipal da capital do respetivo distrito.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula 61.ª

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 62.ª

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de seis meses completos de execução do contrato, podendo o trabalhador, por acordo com a empresa, gozar antecipadamente o período de férias a que teria direito em Dezembro do ano em que é admitido.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho no ano de admissão, o trabalhador restituirá à empresa o valor correspondente aos dias de férias gozados antecipadamente e respectivo subsídio.

4- Os trabalhadores contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a seis meses, terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 63.ª

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 24 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 64.ª

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias tem de ser feita até 31 de Março de cada ano, por acordo entre a empresa e os trabalhadores, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores.

2- Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

3- Na falta de acordo, observa-se o seguinte regime:

a) A empresa procederá à elaboração dos mapas de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissões sindicais ou intersindicais ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;

b) A empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4- Aos cônjuges, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 65.ª

Encerramento para férias

1- A empresa pode encerrar alguns departamentos, serviços, ou unidades organizativas para efeito de férias.

2- O período de encerramento deve ser acordado entre a empresa e os delegados sindicais afectos aos departamentos, serviços ou unidades organizativas em causa e comunicado aos trabalhadores abrangidos até 31 de Março, devendo nes-

te caso, as férias ser fixadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Por acordo com a maioria dos trabalhadores abrangidos, pode o encerramento para férias verificar-se, total ou parcialmente, fora do período previsto no número 2.

Cláusula 66.ª

Gozo de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei e no presente ACT.

2- As férias podem ser gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, desde que salvaguardado o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 67.ª

Alteração da marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias pode ser alterada por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- O período de férias é alterado sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, se encontre temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, e desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

3- Depois de marcado o período de férias, a empresa apenas pode adiar ou suspender o seu gozo, sem o acordo expresso dos trabalhadores, por exigências imperiosas de serviço.

4- No caso previsto no número anterior os trabalhadores têm direito a ser indemnizados pela empresa dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam as férias na época fixada.

Cláusula 68.ª

Alteração do período de férias por motivo de doença

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença clinicamente comprovada.

2- Quando se verificar a situação prevista no número 1, os trabalhadores deverão comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo e o local onde se encontram.

3- No caso referido no número 1, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na alínea *b)* do número 3 da cláusula 64.ª

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo das férias no ano a que respeitam, por motivo de doença do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

5- À alteração do período de férias por motivo de doença é aplicável o regime previsto na lei.

Cláusula 69.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio ou ao seu gozo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses completos de execução do contrato, salvo se prazo menor for acordado entre a empresa e o trabalhador, a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 22 dias.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 70.ª

Efeitos da cessação do contrato no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer motivo, o trabalhador terá direito a receber a retribuição de férias e o respectivo subsídio de férias:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso previsto na alínea *a)* do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período de férias tendo em conta a duração do contrato.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 71.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

1- Os trabalhadores não podem durante as férias exercer qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viessem exercendo cumulativamente ou a empresa os autorizem a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver, nos termos legais, a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 72.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar culposamente ao gozo das férias nos termos previstos no presente ACT, o trabalhador terá direito a uma compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

CAPÍTULO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 73.ª

Concessão de licenças

1- Os trabalhadores têm direito a licenças sem retribuição nos termos previstos na lei e neste ACT.

2- A empresa pode ainda conceder aos trabalhadores, a pedido destes, as seguintes licenças sem retribuição:

a) Em cada ano civil, 10 dias úteis de licença sem retribuição, seguidos ou interpolados;

b) Licença sem retribuição de natureza especial, por tempo não superior a 12 meses, podendo, no entanto, este ser excedido em caso de reconhecida necessidade.

3- A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida com algum dos seguintes fundamentos:

a) Necessidade do trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente;

b) Oportunidade do trabalhador frequentar cursos ou participar em acções que contribuam para a sua valorização profissional, técnica ou científica;

c) Mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;

d) Outros casos de comprovada necessidade ou gravidade que impliquem a suspensão da prestação de trabalho.

4- A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida mediante fundamentado e comprovado pedido do trabalhador sendo indeferida por falta ou insuficiência de fundamentação ou de prova, assim como por não ser adequada ou possível a substituição do trabalhador ou dela resultar prejuízo ou inconveniente para o serviço.

5- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores mantêm todos os direitos, deveres e garantias que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

6- A licença sem retribuição caduca no momento em que o trabalhador iniciar qualquer actividade diferente ou incompatível com o fundamento invocado para a concessão da licença, ou quando aquele deixe de subsistir.

7- No caso de caducidade da licença ou verificado o seu termo, o trabalhador deverá de imediato apresentar-se ao serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

8- Os períodos de licença sem retribuição contam apenas para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

9- Os trabalhadores em regime de licença sem retribuição, abrangidos pelo anexo VII, mantêm os direitos adquiridos relativamente aos benefícios diferidos complementares da previdência, contando-se o tempo de licença para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

10- Para cálculo do subsídio de Natal serão tidos em conta os períodos de licença sem retribuição, nos termos do número 2 da cláusula 57.ª do presente ACT.

Cláusula 74.ª

Ausências ao serviço ao abrigo de acordo para mobilidade internacional

As ausências ao serviço para mobilidade internacional regem-se pelos acordos vinculativos da empresa e pela regulamentação supletiva.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 75.ª

Regime

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, requisição oficial e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a Segurança Social.

2- O disposto no número anterior começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, categoria e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar na empresa.

4- Nos cinco dias úteis seguintes ao da cessação do impedimento, o trabalhador apresentar-se-á à empresa para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a Segurança Social.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 76.ª

Noção

1- Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período em que devia desempenhar a sua actividade.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 77.ª

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

b) As motivadas por necessidade, devidamente comprovada, de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, bem como filho, adotado ou enteado com mais de 12 anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar, até 15 dias por ano, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

c) As motivadas por necessidade devidamente comprovada de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, adotados ou enteados, menores de 12 anos, até ao limite de 30 dias por ano ou em caso de hospitalização, no decurso do período que esta durar, o tempo comprovadamente necessário para acompanhar o menor, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

d) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

e) As dadas, por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

f) As motivadas por falecimento de parentes e afins, nos termos e com a duração seguintes:

i) 5 dias completos e consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns, filhos, adotados, pais, adotantes, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

ii) 2 dias completos e consecutivos por morte de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente ACT;

h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente por doação de sangue e serviço de bombeiros voluntários;

j) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na lei ou no presente ACT.

Cláusula 78.ª

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1- A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser imediatamente comunicada à empresa pelo trabalhador e, sempre que possível, com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- O trabalhador obriga-se a apresentar, no prazo máximo de 8 dias, prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

4- Excetuam-se do disposto no número anterior as faltas previstas na alínea *h)* do número 2 da cláusula 77.ª e na cláusula 82.ª

5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores ou a não aceitação pela empresa das provas apresentadas transformam as faltas em não justificadas.

6- A não aceitação pela empresa da justificação apresentada é comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada.

Cláusula 79.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e nos números seguintes.

2- Determinam perda de retribuição, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, nomeadamente, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea *g)* do número 2 da cláusula 77.ª, para além dos créditos que venham a ser fixados;

b) As dadas por motivo de doença, salvo se o trabalhador não tiver cumprido o prazo de garantia que lhe confere direito ao correspondente subsídio da Segurança Social;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;

d) As dadas pelos motivos indicados nas alíneas *b), c),* e *j)* do número 2 da cláusula 77.ª, sem prejuízo do disposto na cláusula 82.ª

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea *h)* da cláusula 77.ª são ou não remuneradas nos termos do despacho de autorização.

4- No caso de detenção ou prisão do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado, se o trabalhador não possuir, comprovadamente, meios que lhe permitam suportar os seus encargos familiares, a empresa poderá conceder, a título de apoio social, uma importância mensal correspondente a uma percentagem, em princípio, não inferior a 60 % da retribuição auferida pelo trabalhador.

Cláusula 80.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- Qualquer período de ausência não justificado determina sempre a perda da retribuição correspondente.

2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador

que:

a) Faltar injustificadamente durante quatro dias úteis consecutivos ou, durante o mesmo ano civil, sete interpolados;

b) Faltar alegando motivos de justificação comprovadamente falsos;

c) Faltar injustificadamente a um ou a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados.

3- No caso previsto na alínea *c)* do número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda da retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- Não são passíveis de procedimento disciplinar as faltas previstas na alínea *b)* do número 2 da cláusula 77.ª, que excedam o limite fixado.

Cláusula 81.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 82.ª

Faltas autorizadas

1- O trabalhador poderá ser autorizado a faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao limite de 4 horas mensais, por motivo de necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, mediante comunicação prévia ao respetivo superior hierárquico.

2- A falta não será autorizada desde que haja inconveniente para o serviço devidamente fundamentado.

TÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 83.ª

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e no presente ACT.

3- A competência disciplinar cabe ao conselho de administração da empresa, que a poderá delegar.

Cláusula 84.ª

Conceito de infração

Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, que consista em ação ou omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados na lei ou neste ACT.

Cláusula 85.ª

Prescrição da infração e caducidade do procedimento disciplinar

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- A prescricão da infracção disciplinar não prejudica o direito da empresa exigir indemnização pelos prejuízos causados pela actuação ou omissão do trabalhador.

3- O procedimento disciplinar deve iniciar-se, sob pena de caducidade, nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e do presumível infrator, devendo ser concluído, sempre que possível, no prazo de 60 dias a contar da data do despacho que o promoveu.

4- A notificação da nota de culpa interrompe os prazos estabelecidos nos números 1 ou 3 desta cláusula.

5- A instauração de processo prévio de inquérito que seja necessário para fundamentar a nota de culpa interrompe os prazos a que se referem os números 1 ou 3, desde ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada ao trabalhador até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Cláusula 86.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

e) Despedimento com justa causa.

2- As sanções previstas nas alíneas *b)* a *e)* do número 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias, podendo os limites desta sanção ser agravados até ao dobro, sempre que tal justifiquem as especiais condições de trabalho.

5- Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 87.ª

Sanções abusivas

1- Presumem-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de

trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordem a que, nos termos legais, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Cláusula 88.ª

Processo disciplinar

O processo disciplinar desenvolve-se segundo as normas de regulamento próprio, constante do anexo VI deste ACT.

TÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.ª

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nas condições e termos previstos na lei, designadamente por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

d) Despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação;

e) Resolução pelo trabalhador;

f) Denúncia pelo trabalhador;

g) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental.

2- O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;

c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho.

TÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 90.ª

Princípios gerais

1- A empresa deve promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, nomeadamente:

a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional e outros do seu interesse, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores;

b) Promover ações de reconversão e reciclagem.

2- A empresa pode exigir aproveitamento em cursos de formação que direta ou indiretamente proporcione aos trabalhadores.

3- As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços da empresa, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

4- Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

5- A empresa assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação que, direta ou indiretamente, realize, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e/ou aproveitamento.

6- A empresa pode conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem de seu interesse, reembolsáveis em condições definidas caso a caso.

Cláusula 91.ª

Formação no local de trabalho

A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração da formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

TÍTULO XV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 92.ª

Princípios gerais

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, para cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A segurança e saúde no trabalho são objecto de regulamento próprio, constante do anexo IV.

3- Todos os trabalhadores são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.

TÍTULO XVI

Atividade sindical na empresa

Cláusula 93.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical na empresa.

2- O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei e pelo estabelecido no presente ACT.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento em que prestem serviço.

4- O despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva de trabalhadores que venha a ser declarado ilícito confere a este o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos legais.

Cláusula 94.ª

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito por esta reservado, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 95.ª

Reunião dos trabalhadores na empresa

1- Sem prejuízo da normalidade da laboração em trabalho por turnos, e do trabalho a prestar na ocorrência de circunstâncias que comprometam a regularidade do abastecimento público ou ponham em risco equipamento ou matérias primas, ou outros de natureza urgente, os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho:

a) Fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva instalação, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto;

b) Durante o período normal de trabalho, mediante convocação das comissões sindicais ou intersindicais singularmente ou em conjunto, até ao máximo de 15 horas por ano, que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

2- Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à empresa e, mediante convocatória, aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem.

3- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa ou associados desses sindicatos que, por delegação daqueles, sejam devidamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 horas.

4- A promoção das reuniões promovidas ao abrigo da presente cláusula deve cumprir os procedimentos previstos na lei.

Cláusula 96.ª

Cedência de instalações

1- Para as instalações da empresa com 150 ou mais trabalhadores, esta é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado na instalação ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para as instalações com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 97.ª

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto, podendo ser constituídas, nos termos da lei, comissões sindicais ou intersindicais.

2- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa ou serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito e por escrito, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

3- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício da atividade sindical, um crédito de horas apurado nos termos do número 4, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como serviço efetivo.

4- O crédito de horas anual conferido por sindicato ou federação é globalmente apurado no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT, nos seguintes termos:

a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 96 horas

b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 192 horas

c) Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 288 horas

d) Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 384 horas

e) Sindicato com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$[6 + (n - 500) : 200] \times (8 \times 12)$$

em que n representa o número de trabalhadores sindicalizados.

5- Quando pretenda utilizar o crédito de horas previsto no número anterior, o delegado sindical deve comunicá-lo à respetiva hierarquia e, bem assim, à empresa ou serviço que tiver sido designado nos termos do número 2 da presente cláusula, em regra, com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6- Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal, mediante comunicação escrita da comissão intersindical ou do sindicato respetivo à empresa ou serviço que tiver sido designado nos termos do número 2 da presente cláusula, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

7- As comissões intersindicais, singularmente ou em conjunto, reúnem com a empresa sempre que uma das partes o julgue conveniente.

8- O tempo dispendido nessas reuniões, quando a reunião tenha sido convocada pela empresa, não será considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

Cláusula 98.ª

Dirigentes sindicais

1- Para o exercício das funções de membro da direcção de associação sindical signatárias do presente acordo é concedido um crédito de horas por mês a determinar nos termos dos números seguintes.

2- Para efeitos da presente cláusula, o apuramento do número de trabalhadores sindicalizados e a aplicação do crédito mensal de horas são efectuados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3- Para o exercício das suas funções, os membros da direção a que se refere o número 1 beneficiam de um crédito de horas apurado nos termos do número 4, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo.

4- O crédito anual de horas, nas empresas, é determinado pelos seguintes critérios, tomando por base o número de trabalhadores das empresas filiados no sindicato ou federação:

a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 440 horas

b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2880 horas

c) Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 4320 horas

d) Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 5760 horas

e) Sindicato com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 8640 horas

f) Sindicato com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 10 080 horas

g) Sindicato com 2000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 11 520 horas

5- A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direção cuja identificação tenha sido comunicada à empresa nos termos do número seguinte.

6- A direção da associação sindical deve comunicar ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito, por escrito, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

7- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar, por escrito, o serviço que as empresas indicarem, essa alteração com uma antecedência de 15 dias.

8- Os membros da direção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no número 4, e cuja identificação foi comunicada às empresas, nos termos dos números 6 e 7, usufruem do direito a faltas justificadas.

9- Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

10- Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efetuar a respetiva comunicação, com a antecedência mínima de 8 dias.

11- O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente acordo, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

TÍTULO XVII

Outros direitos e regalias

Cláusula 99.ª

Subsídio de alimentação

1- A empresa atribui aos trabalhadores um subsídio de alimentação, de montante fixado no anexo V, por cada dia útil de trabalho efectivo, durante 11 meses no ano, o qual poderá ser pago em dinheiro ou em vales de refeição.

2- O subsídio de alimentação é mantido nas seguintes situações de ausência:

a) Ausências ao abrigo da cláusula 77.ª, número 2, alínea *g),* dentro dos limites dos créditos estabelecidos;

b) Tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

c) Faltas justificadas desde que se verifique, pelo menos, a prestação de 4 horas de trabalho.

3- O subsídio de alimentação é, ainda, mantido em caso de baixa por doença nas seguintes condições:

a) Por inteiro, até 60 dias de ausência consecutivos;

b) Por metade do seu valor, de 61 até 120 dias de ausência consecutivos.

4- Aos trabalhadores a tempo parcial é atribuído subsídio de alimentação nos dias úteis de trabalho, desde que trabalhem pelo menos 2 horas em cada uma das frações do período normal de trabalho diário, separadas por um intervalo não superior a 2 horas.

5- O subsídio de alimentação não é cumulável com a ajuda de custo que inclua refeição correspondente.

Cláusula 100.ª

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que no exercício normal da sua função movimentem com regularidade, no período de um mês, valores em moeda, é atribuído um abono para falhas, de acordo com os escalões estabelecidos no artigo 3.º do anexo V.

2- O abono é devido 12 meses em cada ano, exceto nos meses em que o trabalhador falte 10 dias úteis seguidos.

3- A substituição de um trabalhador com direito a abono para falhas, por tempo igual ou superior a 10 dias úteis seguidos, confere ao substituto direito àquele abono.

4- Se, em dado mês, um trabalhador substituir mais de um titular de posto de trabalho com direito a abono para falhas, durante períodos iguais ou superiores a 10 dias úteis, auferirá um único abono.

Cláusula 101.ª

Prémios de antiguidade

1- No ano em que os trabalhadores completarem 25 anos de antiguidade a empresa atribui:

a) Medalha comemorativa de prata;

b) Prémio pecuniário correspondente à BR 17;

c) Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos, com atribuição de um subsídio de valor igual à retribuição correspondente a esse período.

2- Aos trabalhadores a tempo parcial o prémio pecuniário é atribuído tendo como referência o valor indicado na alínea *b)* do número anterior e a proporcionalidade da antiguidade (antiguidade ponderada) resultante da redução a tempo inteiro dos períodos de trabalho a tempo parcial.

3- A empresa atribui aos trabalhadores, que se tenham mantido ao serviço da empresa em regime de tempo inteiro, na data da passagem à situação de pré-reforma ou de pensionista, um prémio pecuniário cujo valor é determinado pela antiguidade da seguinte forma:

a) Trabalhador que complete 30 a 32 anos de antiguidade:

P1 = Ptc

b) Trabalhador que complete 33 a 35 anos de antiguidade:

c) P2 = 1,5 x Ptc

d) Trabalhador que complete 36 ou mais anos de antiguidade:

P3 = 2 x Ptc

sendo:

Ptc o valor previsto na alínea *b)* do número 1.

4- O prémio previsto no número anterior é atribuído aos trabalhadores a tempo parcial, sendo o valor do mesmo calculado segundo o princípio de proporcionalidade definido no número 2 da presente cláusula.

TÍTULO XVIII

Plano social

Cláusula 102.ª

Plano social

1- As empresas disponibilizam aos trabalhadores aos quais seja aplicável o presente ACT, com excepção dos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª, um plano social, actualmente designado plano social EDP Flex, que engloba um conjunto de benefícios de natureza social.

2- As características do plano social a que se refere o número anterior, constam do anexo IX.

3- A empresa divulgará aos trabalhadores referidos no número 1, pelos meios adequados, os benefícios que, a cada momento, estiverem incluídos no plano social, bem como as alterações que lhe forem introduzidas.

Cláusula 103.ª

Utilização dos planos de saúde

1- Cada trabalhador fica exclusivamente vinculado ao plano de saúde que lhe seja atribuído por aplicação da cláusula 102.ª («Seguro de saúde» previsto no anexo IX) ou da cláusula 106.ª (Esquema complementar de saúde «ECS» previsto no anexo VIII).

2- No caso de casais constituídos por trabalhadores que beneficiem de planos de proteção na saúde distintos entre si - Seguro de saúde e ECS:

a) Cada trabalhador beneficia unicamente do seu próprio plano de saúde, não podendo beneficiar simultaneamente, enquanto cônjuge ou equiparado, do plano de saúde do outro;

b) Os filhos de casal de trabalhadores que beneficie de planos de proteção na saúde distintos entre si apenas poderão beneficiar de um único destes planos, a escolher pelos pais, sendo obrigatório, em qualquer caso, que todos os filhos do casal sejam beneficiários do mesmo plano de saúde.

3- No caso de casais constituídos por trabalhadores em que ambos beneficiem do mesmo plano de saúde, aplicam-se as seguintes regras:

a) No caso de ambos os trabalhadores estarem abrangidos pelo seguro de saúde previsto no plano EDP Flex, cada um beneficia exclusivamente do seu seguro de saúde, não podendo, enquanto cônjuge ou equiparado, beneficiar simultaneamente do seguro de saúde do outro;

b) Os filhos de casal de trabalhadores usufruem do plano de saúde a que os pais têm direito, ou seja, ECS se ambos os pais forem beneficiários deste ou seguro de saúde se ambos forem beneficiários deste;

c) Caso ambos os trabalhadores beneficiem do seguro de saúde previsto no EDP Flex, os filhos apenas poderão estar agregados ao seguro de saúde de um dos pais.

TÍTULO XIX

Pré-reforma e limite de permanência ao serviço

Cláusula 104.ª

Pré-reforma

1- A empresa pode, por razão de gestão, propor aos seus trabalhadores a sua passagem à situação de pré-reforma por velhice, desde que reúnam os requisitos legais exigidos para o efeito.

2- A passagem à pré-reforma referida no número anterior só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador, nos termos legais.

3- Os trabalhadores em situação de pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

4- Os trabalhadores em situação de pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam a idade legal para o efeito.

5- Os trabalhadores que, durante o período de pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

6- O montante da prestação de pré-reforma, com respeito

pelos limites legais, bem como os critérios da sua atualização serão acordados entre as partes.

7- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 4 e 5 da presente cláusula.

Cláusula 105.ª

Limite de permanência ao serviço

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no dia em que tenha acesso à pensão de velhice.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a data limite de permanência do trabalhador ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais do que a idade normal de acesso à pensão de velhice.

TÍTULO XX

Disposições transitórias

CAPÍTULO I

Âmbito subjetivo de aplicação

Cláusula 106.ª

Âmbito subjetivo de aplicação

1- O disposto nas cláusulas constantes do presente título é unicamente aplicável aos trabalhadores que tenham sido admitidos pelas empresas outorgantes, seguidamente identificadas, até à data de entrada em vigor do presente ACT e que eram abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho a que se refere o número 1 da cláusula 120.ª do presente ACT:

a) EDP Distribuição - Energia, SA;

b) EDP - Gestão da Produção de Energia, SA;

c) Sãvida - Medicina Apoiada, SA;

d) Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA;

e) EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA;

f) EDP - Imobiliária e Participações, SA;

g) EDP Renováveis Portugal, SA;

h) EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA;

i) EDP - Soluções Comerciais, SA.

2- Em consequência do disposto no número precedente, estão excluídos do âmbito subjetivo de aplicação das disposições contidas no presente título, todas as demais empresas outorgantes do presente ACT, ou que a ele venham a aderir, nos termos legais, bem como os respetivos trabalhadores e , bem assim, os trabalhadores que as empresas identificadas no número 1 venham a admitir após a data de entrada em vigor do presente ACT.

3- Os trabalhadores referidos no número anterior beneficiarão do plano social a que se refere a cláusula 102.ª

CAPÍTULO II

Subsídios de estudo a trabalhadores-estudantes

Cláusula 107.ª

Subsídios concedidos, montantes e requisitos

1- A empresa concede subsídios anuais para despesas com matrículas e propinas e para aquisição de material escolar aos trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem cursos nas condições previstas na cláusula 35.ª do ACT.

2- O subsídio para despesas com matrícula e propinas é de montante igual a 50 % da matrícula e propinas em estabelecimentos oficiais de ensino relativamente às disciplinas em que o trabalhador tenha obtido aproveitamento, mesmo que frequente estabelecimento de ensino particular, com o limite máximo de referência para a atribuição deste subsídio no valor da retribuição mínima mensal garantida.

3- O montante do subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos termos e montantes previstos no anexo V.

4- O pedido de concessão do subsídio deve ser apresentado no prazo máximo de 30 dias a contar do final de cada ano letivo, com os documentos comprovativos da matrícula e propinas pagas, obrigando-se os interessados a prestar todas as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados.

CAPÍTULO III

Subsídios de estudo a descendentes de trabalhadores e de reformados

Cláusula 108.ª

Subsídios concedidos

A empresa concede aos trabalhadores e reformados com vencimento ou prestação de reforma inferior a seis IAS (indexante de apoio social), que tenham descendentes ou equiparados, subsídios anuais de estudo para despesas com propinas, matrículas e material escolar e subsídios mensais para despesas com transporte, alimentação e estadia, nas condições atualmente praticadas.

Cláusula 109.ª

Montante dos subsídios

Os subsídios referidos na cláusula anterior continuam a ser pagos pelos montantes em vigor.

Cláusula 110.ª

Processo de revisão

Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão dos subsídios a que se reportam as cláusulas anteriores, compometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

CAPÍTULO IV

Outros benefícios

Cláusula 111.ª

Energia elétrica

1- A empresa concede aos trabalhadores do quadro permanente um desconto de 80 % do valor de eletricidade e taxas de potência faturadas, com um limite máximo anual de 1375,00 euros.

2- O desconto é concedido unicamente em relação a um local de consumo doméstico (BTN), sendo requisito indispensável que o trabalhador figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência do ato ou contrato que lhe confere direito à habitação.

3- O período anual de consumo a considerar para efeitos de aplicação do desconto corresponde à faturação de Janeiro a Dezembro.

4- Caso o valor do benefício anual seja inferior ao valor definido no número 1, a diferença não será transferida para o ano seguinte.

5- O regime estabelecido nos números anteriores é extensivo aos reformados e pensionistas abrangidos pelo anexo VII, bem como aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª que se venham a reformar por velhice ou invalidez após a data de entrada em vigor do presente ACT.

6- Os pagamentos relativos aos consumos de energia elétrica referidos nesta cláusula são, em regra, efetuados através de débito em conta bancária.

7- O valor máximo do benefício estabelecido no número 1 será atualizado em Janeiro de cada ano, de acordo com a variação ocorrida de Dezembro do ano N-2 a Dezembro do ano N-1, constante do Índice de Preços no Consumidor no Continente do INE na classe habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, subgrupo eletricidade.

Cláusula 112.ª

Seguro de acidentes pessoais

1- A empresa mantém os trabalhadores do quadro do pessoal permanente seguros contra riscos de acidentes pessoais, nos termos e condições nunca inferiores aos da actual apólice.

2- A indemnização emergente do seguro previsto no número anterior é cumulável com quaisquer indemnizações ou direitos provenientes de acidentes de trabalho ocorridos ao serviço da empresa.

3- Se do acidente resultar a morte da pessoa segura, a seguradora pagará ao beneficiário para o efeito designado uma indemnização igual ao capital seguro.

4- Não tem aplicação o disposto no número anterior se a morte resultante do acidente ocorrer para além do prazo de dois anos a contar da data da ocorrência daquele.

CAPÍTULO V

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 113.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A empresa mantém às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais os direitos e regalias reconhecidas aos trabalhadores no activo, sem prejuízo dos efeitos contratuais que resultem de situações de impedimento prolongado.

2- A empresa assegura aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, através da atribuição de complemento ao seguro obrigatório, a retribuição normal mensal líquida auferida à data e no local do acidente, acrescida dos valores líquidos das outras parcelas da retribuição recebidas com carácter de regularidade, nos termos definidos neste ACT.

3- A retribuição normal assegurada ao trabalhador evoluirá de acordo com as alterações da tabela salarial.

Cláusula 114.ª

Incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegura por si ou por terceiros, durante o período de incapacidade, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador.

2- Em caso de incapacidade temporária parcial e ambulatória, de grau que permita que o trabalhador retome o serviço, a empresa assegura-lhe a retribuição normal que auferia à data do acidente.

Cláusula 115.ª

Incapacidade permanente parcial

1- A empresa obriga-se a não invocar como causa de despedimento a incapacidade permanente parcial dos trabalhadores acidentados ao seu serviço.

2- Se a incapacidade implicar a reconversão do trabalhador, pode este optar por aceitar a função, ainda que de menor categoria ou nível de qualificação que a empresa lhe ofereça ou pela rescisão imediata do contrato de trabalho, tendo neste caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição, por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses.

3- Em caso de incapacidade permanente parcial que não impeça o trabalhador de continuar a desempenhar a função que exercia à data do evento ou que permita a sua reconversão para função a que corresponda igual ou maior retribuição, a empresa paga a retribuição correspondente, independentemente da pensão de incapacidade determinada pelo tribunal.

4- Se a incapacidade permanente parcial implicar a reconversão do trabalhador para função de categoria ou nível de qualificação inferior, a empresa atribui, se for caso disso, complemento à retribuição normal da nova função através da seguinte fórmula:

$$C = R_{bM} - (R_{bm} + I)$$

em que:

C complemento a atribuir pelas empresas;

R_{bM} retribuição base correspondente à função de que era titular à data do sinistro ou do reconhecimento da doença profissional;

R_{bm} retribuição base do trabalhador na função em que foi reconvertido;

I pensão mensal da seguradora ou do Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais.

5- Sempre que haja alteração dos valores RbM e Rbm ou I, procede-se a recálculo.

6- O valor de C, quando negativo, não determina a correspondente diminuição de Rbm.

7- Sempre que, por disposição legal ou por opção do trabalhador, seja remida a pensão de incapacidade determinada pelo tribunal, a empresa mantém o mesmo complemento que resultaria da não remissão dessa pensão.

Cláusula 116.ª

Incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho

1- Se o trabalhador não for considerado, pelas instituições oficiais de previdência, em situação de invalidez, a empresa obriga-se a atribuir-lhe, até à idade que confira direito à pensão de reforma por velhice, um complemento que, adicionado à indemnização por acidente de trabalho ou de doença profissional estabelecida judicialmente, perfaça o montante da sua retribuição mensal, calculada nos termos do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 113.ª

2- Atingida a idade normal da reforma por velhice através das instituições oficiais, o trabalhador obriga-se a requerê-la, sob pena da empresa deixar de estar obrigada ao pagamento do complemento referido no número anterior enquanto o trabalhador não apresentar o requerimento atrás referido e durante o tempo que mediar entre a data em que o trabalhador reuniu os requisitos legais para requerer a reforma por velhice e a data em que apresentou o devido requerimento.

3- Exceptuam-se do disposto no número anterior, os trabalhadores não considerados em situação de invalidez pelas instituições oficiais que tenham menos de 30 anos de antiguidade, ficando estes obrigados a requerer a passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam essa antiguidade ou o último dia do mês em que perfaçam 70 anos aplicando-se, no caso de não cumprimento pontual desta obrigação, *mutatis mutandis*, o disposto na parte final do número anterior.

CAPÍTULO VI

Proteção social

Cláusula 117.ª

Antecipação à pré-reforma e pré-reforma

1- Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 61 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 37 anos, têm o direito a passar à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma, em função da sua idade e antiguidade.

2- Os trabalhadores com 60 anos de idade e 36 anos de serviço mantêm o direito de passar à situação de pré-reforma, desde que reúnam as condições de acesso à pensão por velhice aos 65 anos de idade e assumam esse compromisso.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a contagem de antiguidade faz-se nos mesmos termos dos estabelecidos para atribuição dos complementos de pensões de velhice ou invalidez previstos no anexo VII deste ACT.

4- Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido nos números 1 e 2 devem, com a antecedência de doze meses, comunicar à empresa a data em que pretendem passar à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma, podendo este período ser encurtado desde que não haja inconveniente para o serviço.

5- A passagem à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador, nos termos legais.

6- Os trabalhadores em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

7- Os trabalhadores que passem à situação de antecipação à pré-reforma ficam obrigados a acordar com a empresa a passagem à situação de pré-reforma, quando atinjam a idade mínima para o efeito, e a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que atinjam a idade legal prevista.

8- Os trabalhadores em situação de antecipação à pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam a idade legal para o efeito.

9- Os trabalhadores que, durante o período ou períodos de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

10- A prestações de antecipação à pré-reforma e de pré-reforma é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no número 3 do artigo 7.º do anexo VII deste ACT e paga 14 vezes por ano, sendo a respetiva base de cálculo atualizada em condições, percentagem e momento iguais às do aumento de retribuições que se venha a verificar no âmbito da empresa por negociação coletiva.

11- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 7 e 8 da presente cláusula.

Cláusula 118.ª

Preparação para a reforma

1- A empresa concede aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime de redução do horário de trabalho e de dispensas ao serviço com vista a

permitir a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

a) A uma dispensa de serviço com a duração de três meses consecutivos;

b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;

c) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- O trabalhador que pretenda gozar do direito de preparação para a reforma, deverá comunicá-lo à empresa com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

4- O regime de preparação para a reforma é aplicável à situação de antecipação à pré-reforma e de pré-reforma, nos termos seguintes:

a) No caso de antecipação à pré-reforma nos termos do número 1 da cláusula 117.ª, o trabalhador, no requerimento respetivo, indicará o programa do regime especial de trabalho;

b) No caso de pré-reforma por razões de gestão, o programa será estabelecido no acordo referido no número 4 da cláusula 117.ª do presente ACT.

Cláusula 119.ª

Benefícios complementares da previdência

1- Os benefícios complementares da previdência concedidos pela empresa estão consignados no anexo VII (Complementos dos benefícios da Segurança Social) deste ACT, que dele faz parte integrante.

2- As empresas garantem as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação aplicável.

3- As empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do anexo VIII (Saúde), que dele faz parte integrante deste ACT.

4- Os benefícios complementares previstos no anexo VII são garantidos nas condições, limites e montantes praticados à data da entrada em vigor do ACT/EDP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, deixando de se aplicar quando a segurança social iguale os complementos a cargo das empresas ou extinga os benefícios.

5- No caso previsto no número anterior de extinção de benefício, as empresas continuam a garantir o último complemento atribuído, até à revisão da situação pelas partes.

6- Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pela Segurança Social, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data da assinatura dos ACT a que se refere o número 4, não implica aumento automático das responsabilidades das empresas.

7- Os atuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto na presente cláusula.

TÍTULO XXI

Disposições finais

Cláusula 120.ª

Revogação da regulamentação anterior

1- Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o ACT/EDP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2000, com as alterações posteriormente introduzidas, designadamente as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 39, de 22 de Outubro de 2003, bem como os acordos de adesão ao mesmo, nomeadamente os publicados nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2001, *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2002, *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 18, de 15 de Maio de 2002, *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 16, de 29 de Abril de 2005 e *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 15, de 22 de Abril de 2006.

2- São, igualmente, revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos em vigor nas empresas outorgantes que se mostrem contrários ao disposto no presente ACT ou com ele incompatíveis.

Cláusula 121.ª

Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas pelo presente ACT são consideradas pelos outorgantes globalmente mais favoráveis do que as anteriores, nomeadamente as decorrentes dos instrumentos de regulamentação coletiva revogados.

ANEXO I

Enquadramento e carreiras profissionais

(Cláusula 12.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Bases gerais de enquadramento profissional

SECÇÃO I

Objeto e princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

1- O enquadramento profissional classifica as funções existentes na empresa e integra-as em níveis de qualificação profissional, de acordo com as exigências de formação escolar e profissional para o seu desempenho, responsabilidade, complexidade e impacto funcional.

2- Ficam excluídos do enquadramento os cargos de chefia de departamento superior, quadros diretivos, assessores e ad-

juntos, os quais são exercidos em comissão de serviço, sem prejuízo de estes beneficiarem dos direitos e estarem sujeitos aos deveres previstos no enquadramento, salvo os que não sejam aplicáveis em razão do exercício do cargo em comissão de serviço.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1- Em conformidade com o disposto no número 1 do artigo anterior, os trabalhadores das empresas estão integrados em cinco níveis de qualificação profissional:

Nível 1: Quadros superiores;
Nível 2: Quadros médios;
Níveis 3 e 4: Profissionais altamente qualificados;
Nível 5: Profissionais qualificados.

2- O nível 1 integra as categorias de técnico superior, técnico superior especialista, técnico superior sénior e técnico superior especialista generalista, e cada categoria compreende diversas letras.

3- Os níveis 2 a 5 integram, cada um, diversos graus de evolução.

4- A cada letra corresponde uma retribuição base (Rb) e a cada grau de um nível corresponde uma base de retribuição (BR).

5- Ao nível 1 correspondem 19 retribuições base (letras A2 a Q) e aos níveis 2 a 5 correspondem 22 bases de retribuição (BR 1 a 22).

6- A evolução profissional processa-se de acordo com o disposto no artigo 4.º

SECÇÃO II

Estrutura dos níveis

Artigo 3.º

Caracterização

1- O nível 5 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência, no mínimo, do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações[1]), na área vocacional adequada à função e tem 14 graus (graus 1 a 14) - BR 1 a 14.

2- O nível 4 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência, no mínimo, do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações), na área vocacional adequada à função e experiência profissional relevante para a atividade e tem 13 graus (graus 1 a 13) - BR 5 a 17.

3- O nível 3 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência, no mínimo, do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações), na área vocacional da função, experiência profissional relevante e competências técnicas e comportamentais adequadas à atividade e tem 13 graus (graus 1 a 13) - BR 8 a 20.

4- O nível 2 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a quadros médios, caracterizando-se por conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área ou em matérias específicas da função (nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações), adquiridos através de experiência profissional obtida no desempenho de funções similares, afins ou adequadas e tem 12 graus (graus 1 a 12) - BR 11 a 22.

5- O nível 1 de qualificação profissional enquadra as funções de quadros superiores, com exigência de formação académica superior e tem as seguintes categorias e letras:

a) Técnico superior - letras A2 a D;
b) Técnico superior especialista - letras A a J;
c) Técnico superior sénior - letras D a O;
d) Técnico superior especialista generalista - letras F a Q.

SECÇÃO III

Evolução profissional

Artigo 4.º

Princípios

1- Por evolução profissional entende-se a progressão salarial do trabalhador no nível de qualificação profissional correspondente ao seu perfil de enquadramento ou a promoção para nível de qualificação profissional superior com a correspondente alteração do seu perfil de enquadramento.

2- Numa base anual, para garantir o alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identificados os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para progressão salarial no nível de qualificação profissional.

3- Os critérios de promoção e percursos profissionais são determinados pela empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validade de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos.

4- A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador disponibilizando ferramentas e formação adequadas, com o objetivo de desenvolver as competências técnicas e comportamentais, em linha com as necessidades do negócio da empresa, e sustentar a evolução profissional.

5- Será dado conhecimento aos sindicatos do sistema de avaliação a aplicar em cada ano.

6- A empresa dará anualmente informação estatística agregada da distribuição das avaliações, e por unidade organizativa, desde que estas tenham mais de 60 trabalhadores.

7- Entende-se por unidade organizativa uma estrutura que integra um conjunto de meios e de recursos, onde se desenvolvem atividades e operações que tenham um fim em comum, implicando a sua constituição formal na empresa.

8- As avaliações de desempenho negativas (insuficientes) serão analisadas pela empresa, trabalhador, e sindicatos desde que o trabalhador o solicite.

Artigo 5.º

Progressão salarial

1- A progressão dos trabalhadores nos níveis de qualifica-

[1] Aprovado pela Portaria número 782/2009, de 22 de Julho.

ção profissional correspondentes aos seus perfis de enquadramento faz-se para as posições de referência constantes das tabelas anexas, tendo por base o mérito do trabalhador e a sua antiguidade no grau ou letra, após obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.

2- A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

a) Grupo A - Desempenho adequado 1,2 pontos

b) Grupo B - Desempenho bom 1,5 pontos

c) Grupo C - Desempenho excecional 2 pontos

3- A atribuição de pontos está condicionada à verificação cumulativa dos critérios de elegibilidade previstos no artigo 6.º, tendo por universo os trabalhadores identificados nos termos do número 2 do artigo 4.º

4- Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não será atribuído qualquer ponto nesse ano.

5- Logo que o trabalhador acumule, na mesma BR/LR, 6 (seis) pontos progredirá para a BR/LR imediatamente seguinte prevista no nível correspondente ao respetivo enquadramento, com a verificação cumulativa dos critérios previstos no artigo seguinte.

6- A progressão para a BR/LR imediatamente seguinte, nos termos do número anterior, implica o reinício do cômputo de pontos de avaliação na BR/LR, isto é, o eventual excesso de pontuação anterior não é transferível para a evolução seguinte.

7- A progressão salarial prevista neste artigo tem como limite o seguinte:

a) Para o nível 5, a BR 14;

b) Para o nível 4, a BR 17;

c) Para o nível 3, a BR 20;

d) Para o nível 2, a BR 22;

e) Para a categoria de técnico superior, a LR D;

f) Para a categoria de técnico superior especialista, a LR J;

g) Para a categoria de técnico superior sénior, a LR K;

h) Para a categoria de técnico superior especialista generalista, a LR K.

8- Ao trabalhador que não tenha avaliação de desempenho anual, por ausências previstas nas alíneas *a), b)* e *c)* do número 2 do artigo 6.º deste anexo, será atribuída, para efeitos de progressão salarial, a pontuação correspondente ao desempenho médio da sua função na empresa.

Artigo 6.º

Critérios de elegibilidade para progressão salarial

1- São critérios de elegibilidade de verificação cumulativa para a obtenção de pontos os abaixo indicados, que não podem ser vistos de forma isolada:

a) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função exercida pelo trabalhador;

b) Avaliação de desempenho igual ou superior a adequado;

c) Ausência de registo de sanções disciplinares por incumprimento das normas e procedimentos da empresa no ano a que respeita a avaliação;

d) Absentismo não superior a 12 dias em cada ano civil.

2- Para efeitos do disposto na alínea *d)* do número anterior, considera-se absentismo toda e qualquer ausência do trabalhador, com exceção das seguintes:

a) Ausências dos delegados/dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem o limite previsto neste ACT;

b) Ausências dos membros das comissões de trabalhadores para o exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com retribuição;

c) Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Ausências por doença do trabalhador, até 45 dias por ano;

e) Ausências do trabalhador-estudante nos termos da lei;

f) Ausências por motivo de parentalidade, nos casos em que a lei as considere como prestação efetiva de trabalho;

g) Ausências ao abrigo da alínea *f)*, do número 2, da cláusula 77.ª do ACT;

h) Ausências ao abrigo da alínea *i)*, do número 2, da cláusula 77.ª do ACT, nos casos em que a lei as considere como prestação efetiva de trabalho;

i) Ausências dos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral.

Artigo 7.º

Promoção

A promoção para nível de qualificação profissional superior efetua-se por ato de gestão e poderá verificar-se desde que o trabalhador tenha demonstrado ter as competências técnicas e comportamentais requeridas para a nova função e avaliação de desempenho superior à média do nível de qualificação da sua função na empresa de exercício nos 3 anos anteriores.

Artigo 8.º

Tempo de permanência no grau de evolução

1- A contagem do tempo de permanência na BR de evolução ou na letra reporta-se sempre a 31 de Dezembro de cada ano.

2- A mudança de BR ou de letra, por efeitos de evolução dentro de cada nível, processa-se em 1 de Janeiro de cada ano.

3- Em caso de admissão ou de antecipação de evolução na carreira com mudança de retribuição base, a contagem do tempo de permanência na BR ou na letra inicia-se em 1 de Janeiro desse ano ou 1 de Janeiro do ano seguinte, consoante o evento se tenha verificado no 1.º ou 2.º semestre.

SECÇÃO IV

Admissões

Artigo 9.º

Admissão de trabalhadores

1- A admissão de trabalhadores para funções de nível 5 de qualificação profissional efetua-se com observância do se-

guinte:

a) Grau 1 para candidatos com habilitações ao nível do 9.º ano de escolaridade (nível 1 ou 2 do Quadro Nacional de Qualificações);

b) Grau 2 para candidatos com habilitações ao nível do 12.º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações).

2- A admissão de trabalhadores para funções de nível 1 de qualificação profissional efetua-se com observância do seguinte:

a) Letra A2 para candidatos com habilitações ao nível de Licenciatura Pós-Bolonha (nível 6 do Quadro Nacional de Qualificações);

b) Letra A1 para candidatos com habilitações ao nível de Licenciatura Pré-Bolonha ou Mestrado (nível 6 e 7 do Quadro Nacional de Qualificações).

CAPÍTULO II

Perfis de enquadramento

Artigo 10.º

Definição

1- O perfil de enquadramento contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função que a situam no conjunto das atividades da empresa e compreende o exercício de atividades específicas dos respetivos postos de trabalho.

2- As diferenças de atividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma função, refletindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, não podem justificar a alteração da sua posição relativa.

3- Os perfis de enquadramento constam do apenso A a este anexo.

Artigo 11.º

Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação

As funções correspondentes aos perfis de enquadramento estão classificadas e integradas em níveis de qualificação profissional nos termos do apenso B a este anexo.

CAPÍTULO III

Linhas de carreira

Artigo 12.º

Estrutura

No apenso C a este anexo, enunciam-se as funções que integram cada linha de carreira.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 13.º

Reconversão

1- Por reconversão de um trabalhador entende-se a alteração da sua função nos termos dos números seguintes.

2- A empresa pode reconverter o trabalhador para função compatível com as suas capacidades e aptidões, nos seguintes casos:

a) Por inadequação à função;

b) Por alteração do funcionamento do estabelecimento a que está adstrito;

c) No seguimento de pedido de modificação do regime ou das condições de trabalho;

d) Em caso de incapacidade parcial por acidente de trabalho ou doença profissional.

3- As reconversões ao abrigo do disposto na alínea *a)* do número anterior carecem de audição prévia do sindicato que represente o trabalhador.

4- Aos trabalhadores que mudem de função por reconversão para nível de qualificação imediatamente superior, é atribuído o grau correspondente à base de retribuição possuída, mantendo os pontos de avaliação acumulados no grau do nível anterior.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias

Artigo 14.º

Reenquadramento profissional

1- A função e o enquadramento profissional adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo do anterior anexo I do acordo coletivo de trabalho da EDP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28 de 29 de Julho de 2000, agora revisto, transitam para a vigência do presente ACT nos termos do apenso D.

2- O reenquadramento referido nos números anteriores será efetuado até ao final do mês seguinte ao da publicação do presente ACT.

3- A integração dos trabalhadores das empresas referidas no número 2 da cláusula 106.ª, no enquadramento profissional decorrente da aplicação deste ACT, será efetuada de acordo com as funções efetivamente desempenhadas pelos trabalhadores por correspondência com os perfis de enquadramento constantes do apenso A do presente anexo.

4- É extinto o nível 6 de qualificação profissional, conforme se encontrava estabelecido no anexo I do acordo coletivo de trabalho da EDP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28 de 29 de Julho de 2000, mantendo-se como residual relativamente aos trabalhadores enquadrados neste nível.

5- A evolução profissional dos trabalhadores com o nível 6 referido no número anterior, processa-se de acordo com as regras estabelecidas no presente anexo.

6- São extintas as chefias de secção.

Níveis de qualificação

BR 2014		Nível 5	Nível 4	Nível 3	Nível 2	BR
ACT	Valor					
22	2.720,00 €				12	22
21	2.611,00 €				11	21
20	2.503,00 €			13	10	20
19	2.389,00 €			12	9	19
18	2.280,00 €			11	8	18
17	2.170,00 €		13	10	7	17
16	2.059,00 €		12	9	6	16
15	1.951,00 €		11	8	5	15
14	1.832,00 €	14	10	7	4	14
13	1.729,00 €	13	9	6	3	13
12	1.616,00 €	12	8	5	2	12
11	1.505,00 €	11	7	4	1	11
10	1.400,00 €	10	6	3		10
09	1.304,00 €	9	5	2		09
08	1.210,00 €	8	4	1		08
07	1.142,00 €	7	3			07
06	1.070,00 €	6	2			06
05	1.014,00 €	5	1			05
04	949,00 €	4				04
03	894,00 €	3				03
02	842,00 €	2				02
01	798,00 €	1				01

Quadros superiores

Letras 2014		Nível 1				LR
ACT	Valor	Técnico Superior	Técnico Superior Especialista	Técnico Superior Sénior	Técnico Superior Especialista / Generalista	
Q	3.906,00 €				Q	Q
P	3.730,00 €				P	P
O	3.553,00 €			O	O	O
N	3.378,00 €			N	N	N
M	3.205,00 €			M	M	M
L	3.052,00 €			L	L	L
K	2.905,00 €			K	K	K
J	2.752,00 €		J	J	J	J
I	2.602,00 €		I	I	I	I
H	2.452,00 €		H	H	H	H
G	2.298,00 €		G	G	G	G
F	2.170,00 €		F	F	F	F
E	2.034,00 €		E	E		E
D	1.902,00 €	D	D	D		D
C	1.771,00 €	C	C			C
B	1.638,00 €	B	B			B
A	1.505,00 €	A	A			A
A1	1.400,00 €	A1				A1
A2	1.304,00 €	A2				A2

APENSO A

(Artigo 10.º, número 3 do anexo I)

Perfis de enquadramento

Analista químico (Nível 5) - Executar ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas por métodos clássicos e instrumentais; colaborar na aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o rigoroso controlo dos parâmetros definidos no funcionamento de instalações, equipamentos e sistemas, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Assistente de condução de centrais termoelétricas (Nível 2) - Executar a condução (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potência ativa e reativa, saídas de paralelo e paragem dos grupos e seus auxiliares incluído os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR)) de uma central termoelétrica, com coordenação funcional de equipa, gestão de consignações/autorizações de trabalho e em colaboração com o departamento de operação, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento otimizado dos grupos, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança.

Assistente de estudos e de gestão (Nível 2) - Estudar, conceber e realizar planos nos domínios do administrativo, da organização, da comercialização, da formação e da informática; promover e gerir atividades comerciais; organizar e acompanhar a realização de trabalhos; gerir e fiscalizar contratos adjudicados com ou sem coordenação funcional de grupos, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para contribuir no cumprimento dos objetivos e compromissos definidos na respetiva área de negócio onde se integra; orientar profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico de enfermagem (Nível 2) - Conceber e realizar planos de atuação no âmbito da gestão e da prestação de cuidados de enfermagem; executar, programar, coordenar e orientar a execução de atos de enfermagem e prestar apoio administrativo ao processo médico, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas.

Assistente técnico e de projeto (Nível 2) - Estudar, conceber e realizar planos e projetos, nos domínios do equipamento, da manutenção e conservação de equipamentos e instalações, das estruturas, da construção e arquitetura, da comunicação, da codificação e normalização da aparelhagem e dos ensaios; participar e orientar ensaios laboratoriais; colaborar na elaboração de cadernos de encargos e apreciação de propostas de fornecedores; organizar os trabalhos e acompanhar a sua realização; fiscalizar a execução de contratos por prestadores de serviços, com ou sem coordenação funcional de trabalhadores ou equipas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o cumprimento dos objetivos; orientar profissionais de qualificação inferior.

Desenhador (Nível 5) - Executar desenhos de projeto e esquemas elétricos, com base em elementos fornecidos ou levantamentos efetuados, de acordo com as regras e procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; efetuar medições e o registo das características técnicas dos materiais e equipamentos; executar as atualizações dos desenhos e seu registo nos sistemas corporativos, incluindo as características técnicas dos materiais e equipamentos; dar colaboração a profissionais mais qualificados.

Eletricista de automação e ensaios (Nível 5) - Executar a montagem, ligação, reparação e aferição de dispositivos e aparelhagem de medida; executar a ligação, conservação, deteção e reparação de avarias, ensaios e ajustes de equipamentos e sistemas de medida e ensaio, regulação, comando, alimentação, controlo e proteção, automação e telecomunicações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o normal funcionamento de instalações e sistemas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletricista de exploração (Nível 5) - Conduzir, vigiar e controlar equipamentos afetos aos aproveitamentos hidroelétricos; conduzir, vigiar e efetuar manobras em sistemas e redes de distribuição de energia elétrica; operar sistemas de telecomando, manter atualizado o esquema operacional de rede; analisar e selecionar as solicitações e reclamações por prioridade; estabelecer ligação ao piquete de emergência; executar trabalhos de montagem e desmontagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, incluindo a execução de manobras e consignações; efetuar a pesquisa, localização e reparação de avarias em redes e instalações; intervir nas consignações e desconsignações; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletricista de redes e instalações elétricas (Nível 5) - Executar operações e trabalhos de construção e manutenção, com e sem tensão, de ativos técnicos das redes de distribuição de energia elétrica, incluindo manobras e consignações; instalar, ensaiar e programar equipamentos e recolher e registar medidas e leituras; acompanhar e fiscalizar trabalhos de construção, manutenção e reabilitação de ativos técnicos; operar e atualizar os sistemas corporativos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletromecânico principal (Nível 5) - Executar trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaio de equipamentos elétricos e mecânicos; executar trabalhos de serralharia e soldadura; vigiar e atuar nos equipamentos da instalação para a manutenção das condições de exploração, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento e os níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Encarregado de condução de centrais termoelétricas (Nível 3) - Executar a condução (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potências ativa e reativa, saída de paralelo e paragens dos blocos e seus auxiliares incluído os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR)) de grupos de uma central termoelétrica, de

acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento otimizado do grupo, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário comercial (Nível 5) - Realizar tarefas correntes inerentes à angariação de novos clientes, à criação, alteração e rescisão de contratos de fornecimento de energia; acompanhar atividades de leitura de consumos; realizar operações de faturação e cálculos de refaturações simples; realizar tarefas de cobrança e de recuperação de dívida; prestar informações e resolver reclamações de baixa complexidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a satisfação dos clientes; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de contabilidade, finanças e estatística (Nível 5) - Realizar trabalhos de classificação e interpretação de documentação contabilística, tratamento de dados contabilísticos, financeiros, estatísticos e de cálculo; organizar processos referentes a pagamentos, previsões de tesouraria e movimentação de fundos; preparar elementos para liquidação de impostos; participar na elaboração ou conferência dos planos de amortização de empréstimos e repartição de encargos financeiros, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de gestão administrativa (Nível 5) - Realizar atividades administrativas relacionadas com o tratamento, classificação e codificação de documentos e de gestão de pessoal, processamento de retribuições, de expediente geral e gestão de transportes e viaturas; realizar trabalhos de criação, registo e atualização de ordens de serviço relacionadas com instalações ligadas ou a ligar às redes; elaborar processos relativos à aquisição de bens e serviços, movimentação de materiais e programação de existências, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; executar a distribuição de trabalhos tendo em consideração a utilização de mão-de-obra, equipamentos e prazos a partir de elementos fornecidos; manter atualizados os registos históricos de aparelhos e colaborar na organização da sua documentação técnica; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de construção civil (Nível 5) - Efetuar a fiscalização de obras de conservação ou construção civil, por administração direta ou empreitada, de acordo com o caderno de encargos, normas de segurança estabelecidas e orientações recebidas, para assegurar o cumprimento de prazos e qualidade de execução dos trabalhos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Motorista (Nível 5) - Realizar a condução de viaturas ligeiras ou pesadas e eventualmente outros veículos; zelar pela limpeza, conservação e manutenção de viaturas ou equipamentos; garantir a comunicação atempada sobre o estado mecânico das viaturas, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de garantir a segurança no transporte de pessoas e bens.

Observador principal de estruturas (Nível 5) - Observar e recolher leituras e medidas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; efetuar a manutenção dos aparelhos instalados, para assegurar a manutenção dos níveis de segurança das estruturas e garantir a fiabilidade das medições; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de mercados de energia (Nível 5) - Colaborar na implementação das operações de compra e venda de energia no mercado ibérico (OMIE), bem como nos mercados de serviços de sistema em Portugal (REN); rececionar e participar na análise das instruções do gestor de sistema (REN) para definir, por central, as instruções a operacionalizar, com vista a garantir o despacho em tempo real dos centros electroprodutores; monitorizar as produções das centrais do portfólio da eEmpresa, para otimização da geração e diminuição das penalidades por desvios de mercado; participar, dentro do quadro das políticas de risco e dos procedimentos estabelecidos, nas correções aos programas de compra e venda que se justifiquem em função das condições de exploração; proceder à recolha e tratamento de dados e colaborar na posterior elaboração de relatórios de gestão; participar na avaliação das estratégias de curto prazo conjuntamente com a equipa de ofertas, para garantir a otimização da atuação nos mercados de energia (OMIE) e de serviços de sistema (REN) relativamente aos centros electroprodutores geridos pela empresa em Portugal.

Operador de produção térmica (Nível 5) - Efetuar a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; realizar a vigilância de equipamentos elétricos e mecânicos dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares incluindo os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR), efetuando leituras, registando e analisando valores; efetuar a gasagem e desgasagem dos alternadores; efetuar manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares; efetuar vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; colaborar, quando necessário, no ensaio de equipamentos da central; colaborar em ações de desempanagem e conservação de primeiro grau, nomeadamente no âmbito de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob a coordenação superior do departamento a que pertence, para assegurar os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de redes de gás (Nível 5) - Executar e apoiar atividades de operação e manutenção das redes de gás, bem como a fiscalização e manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas, assegurando o cumprimento dos padrões de segurança e qualidade, de acordo com a regulamentação existente; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador principal de produção (Nível 5) - Executar e colaborar nas atividades de operação, condução, monitorização e manutenção de sistemas e instalações específicas segundo procedimentos e normas estabelecidas e orientações recebidas; elaborar relatórios com informação relativa à exploração de equipamentos, atividades de segurança e de manutenção; propor ações de melhoria que assegurem a otimização e funcionamento dos equipamentos e a manutenção

dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos; colaborar na gestão do processo das consignações e desconsignações, de acordo com o plano mais adequado à disponibilização de equipamentos para efeitos de manutenção e operação; colaborar na gestão de existências a fim de assegurar a otimização das necessidades de aprovisionamentos; dar colaboração funcional a profissionais de qualificação superior.

Preparador informático (Nível 5) - Executar as atividades de instalação e reparação de equipamentos informáticos garantindo, quando necessário, a interlocução entre os serviços e os utilizadores, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do funcionamento dos equipamentos informáticos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico principal (Nível 5) - Executar a montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores, conjuntos mecânicos e trabalhos de corte e soldadura, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; detetar e pesquisar avarias, para assegurar o normal funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico auxiliar de prevenção e segurança (Nível 5) - Colaborar no estudo e executar atividades das condições de higiene e segurança no trabalho, auditorias e ações de formação, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar os níveis de segurança de pessoas e bens; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico comercial (Nível 4) - Realizar e controlar a execução de tarefas inerentes à angariação de novos clientes, à criação, alteração e rescisão de contratos de fornecimento de energia, nomeadamente de clientes especiais; acompanhar e controlar atividades de leitura de consumos; realizar operações de faturação e cálculos de refaturações; realizar tarefas de cobrança e recuperação de dívida; realizar o fecho de caixa; prestar informações, resolver ou reportar reclamações em função da respetiva complexidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a satisfação dos clientes; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de automação e ensaios (Nível 4) - Executar e orientar a montagem, ligação, reparação e aferição de dispositivos de medida; realizar ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de comando, controlo (local e à distância) de alimentação e instrumentação; executar ou participar na alteração de esquemas, aparelhagens e equipamentos; proceder ao estudo e ajuste de cadeias de regulação no laboratório e na instalação em serviço ou fora de serviço; executar e orientar a montagem, desmontagem, conservação, ensaios e ajustes, deteção e reparação de avarias dos equipamentos e sistemas de proteção e automatismos e telecomunicações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para o normal funcionamento daqueles equipamentos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de contabilidade, finanças e estatística (Nível 4) - Coordenar, orientar e controlar a atividade contabilístico-financeira, de tesouraria, títulos e seguros; participar no controlo de gestão orçamental; coordenar e executar trabalhos de regularização de contas; interpretar e acompanhar a gestão de contratos; implementar os respetivos métodos e processos, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de enfermagem (Nível 4) - Executar o atendimento personalizado de utentes, atos de enfermagem, apoio ao médico nas suas tarefas e colaborar na gestão e manutenção de equipamentos e materiais; executar tarefas técnico-administrativas e de atendimento nos postos médicos; colaborar na vigilância das condições gerais de higiene nos locais de trabalho e na identificação e prevenção dos riscos de doenças, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração (Nível 4) - Coordenar e realizar atividades de condução e vigilância de equipamentos afetos aos aproveitamentos hidroelétricos ou às redes de distribuição de energia elétrica; coordenar a pesquisa e análise de avarias e incidentes em equipamentos ou redes de distribuição, incluindo a execução de manobras e consignações; pesquisar e analisar as avarias ocorridas na rede e estabelecer a ordem de reparação controlando e coordenado a sua resolução; programar, coordenar e controlar operações de exploração da rede; coordenar a operação e operar sistemas de telecomando; estudar e propor medidas de otimização da rede; coordenar e efetuar trabalhos de montagem, desmontagem, conservação e reparação nas redes, instalações e equipamentos de distribuição ou produção de eletricidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas para assegurar a exploração e segurança dos respetivos aproveitamentos ou redes, bem como o seu funcionamento; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de expropriações (Nível 4) - Negociar com proprietários a aquisição de prédios rústicos e urbanos; colaborar nas avaliações e preparar processos de expropriações judiciais; elaborar contratos-promessa de compra e venda; realizar e atualizar ficheiros individuais e cadastrais, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, assegurando a compra ou expropriação de terrenos para instalação de infraestruturas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de construção civil (Nível 4) - Coordenar e efetuar a fiscalização de trabalhos de construção civil; orientar os elementos de fiscalização nas diversas frentes de trabalho e fazer cumprir as normas de segurança; recolher, medir, analisar e enviar ao departamento competente os elementos referentes aos vários trabalhos da obra para medições e pagamentos; colaborar na definição das diretivas gerais de fiscalização, de acordo com os procedimentos técnicos e normas de segurança estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de montagem de equipamento (Nível 4) - Coordenar e executar a fiscalização da conformidade da construção, beneficiação e manutenção de equi-

pamentos, de acordo com o projeto, especificações técnicas e condições contratuais, assegurando o cumprimento de custos, prazos e qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão administrativa (Nível 4) - Coordenar e realizar atividades administrativas relacionadas com o tratamento, classificação e codificação de documentos e de gestão de pessoal; analisar e tratar a informação de gestão e o acompanhamento do desenvolvimento dos negócios; assegurar o controlo dos indicadores associados aos investimentos efetuados e a emissão periódica de informação de gestão relevante; executar o processamento de retribuições, de expediente geral e gestão de transportes e viaturas; realizar trabalhos de criação, registo e atualização de ordens de serviço relacionadas com instalações ligadas ou a ligar às redes; elaborar processos relativos à aquisição de bens e serviços, movimentação de materiais e programação de existências, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; proceder ao estudo da distribuição de trabalhos tendo em consideração a utilização de mão-de-obra, equipamentos e prazos de execução; dar apoio no controle da execução de trabalhos e estimar os respetivos custos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de informática (Nível 4) - Coordenar e realizar a conceção, desenvolvimento e manutenção de programas, instalação de equipamentos informáticos e respetivo teste; resolver problemas de funcionamento de equipamentos e software, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório de engenharia civil (Nível 4) - Coordenar e realizar trabalhos relativos a ensaios de materiais e à construção de modelos reduzidos de obras hidráulicas, utilizando técnicas de desenho, mecânica e topografia de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório químico (Nível 4) - Coordenar e executar ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas e interpretar os seus resultados; colaborar em ensaios e na exploração de equipamentos; acompanhar e coordenar o tratamento e controlo dos parâmetros físico-químicos de condicionamento dos circuitos das instalações e efetuar as intervenções necessárias; vigiar e efetuar a aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de mecânica (Nível 4) - Coordenar e executar trabalhos de alta precisão (incluindo alinhamentos), montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores e conjuntos mecânicos e trabalhos de corte e soldadura; efetuar a deteção e grau de avarias mecânicas em equipamentos em serviço; colaborar com técnicos dos construtores em trabalhos de montagem, desmontagem, reparação, conservação, verificação e ajuste de equipamentos mecânicos, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de mercados de energia (Nível 4) - Assegurar a implementação das operações de compra e venda de energia no mercado ibérico (OMIE), bem como nos mercados de serviços de sistema em Portugal (REN); rececionar e analisar as instruções do gestor de sistema (REN) e definir, por central, as instruções a operacionalizar, com vista a garantir o despacho em tempo real dos centros electroprodutores; monitorizar as produções das centrais do portfólio da empresa, para otimização da geração e diminuição das penalidades por desvios de mercado; sugerir, dentro do quadro das políticas de risco e dos procedimentos estabelecidos, correções aos programas de compra e venda que se justifiquem em função das condições de exploração; proceder à recolha e tratamento de dados e posterior elaboração de relatórios de gestão; participar na avaliação das estratégias de curto prazo conjuntamente com a equipa de ofertas, para garantir a otimização da atuação nos mercados de energia (OMIE) e de serviços de sistema (REN) relativamente aos centros electroprodutores geridos pela empresa em Portugal; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de operação e manutenção (Nível 4) - Coordenar, executar e colaborar nas operações de condução, monitorização e manutenção de sistemas e instalações específicas, de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, propondo ações de melhoria que assegurem a otimização do funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos; colaborar na gestão do processo das consignações e desconsignações, de acordo com o plano mais adequado à disponibilização de equipamentos para efeitos de manutenção e operação; colaborar na caracterização de avarias, diagnóstico, e preparação, supervisão e realização da manutenção; preparar e realizar ensaios no âmbito da manutenção ou receção de novos equipamentos; colaborar na avaliação de propostas para fornecimento de bens e serviços.

Técnico de operação e manutenção de redes de gás (Nível 4) - Coordenar e desenvolver atividades de operação (comissionamento e gaseificação) das redes GN e GPL, bem como a fiscalização e manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas, assegurando o cumprimento dos padrões de segurança e qualidade, de acordo com a regulamentação existente; prestar assistência técnica ao cliente, garantindo o normal funcionamento do serviço de emergência e elevados níveis de qualidade de serviço; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de planeamento (Nível 4) - Colaborar na elaboração de programas plurianuais, previsão de consumos a longo prazo e análises técnico-económicas e de cargas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do planeamento da rede elétrica; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de prevenção e segurança (Nível 4) - Realizar, participar ou colaborar no estudo das condições de higiene e segurança no trabalho; proceder ou colaborar na identificação e análise dos riscos e estudar, propor ou colaborar na aplicação de medidas para os eliminar; proceder ao estudo de acidentes de trabalho e realizar ou colaborar nos inquéritos aos mesmos; preparar e fazer a monitorização ou colaborar

em ações de formação e de sensibilização em segurança; realizar ou colaborar em auditorias de segurança e nas visitas de inspeções das condições de higiene e segurança nos locais de trabalho de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de produção térmica (Nível 4) - Participar e efetuar a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; condicionar e vigiar o equipamento elétrico e mecânico dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares incluindo os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR), efetuando leituras, registando e analisando valores; efetuar a gasagem e desgasagem dos alternadores; efetuar manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos dos geradores de vapor e grupos turboalternadores e seus auxiliares; efetuar vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; colaborar quando necessário no ensaio de equipamentos da central; participar em ações de formação de futuros operadores de produção térmica; colaborar em ações de desempanagem sob coordenação superior; colaborar em ações de desempanagem de primeiro grau nomeadamente na requisição de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento; proceder, sob orientação superior, à emissão de notas de avaria/ação; elaborar, quando solicitado, documento com as medidas de consignação adequadas à execução de pequenos trabalhos; colaborar em trabalhos de organização do departamento de operação, bem como na deteção e caracterização de anomalias em ligação com elementos de horário normal do departamento de operação e/ou outros departamentos/áreas da central; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de redes e instalações elétricas (Nível 4) - Coordenar e executar as operações e os trabalhos, com e sem tensão, de construção e manutenção de ativos técnicos das redes de distribuição de energia elétrica; coordenar as equipas afetas à operação das redes de distribuição, incluindo a execução de manobras e consignações; coordenar e executar a instalação, os ensaios e a programação de equipamentos e a recolha e o registo de medidas e de leituras; coordenar e acompanhar a fiscalização de trabalhos de construção, manutenção e reabilitação de ativos técnicos; executar trabalhos específicos da sua área de especialidade e o controlo da sua qualidade; coordenar a operação e a atualização dos sistemas corporativos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de relações públicas (Nível 4) - Efetuar as tarefas necessárias e estabelecer contactos com entidades ou pessoas da empresa ou externas a ela, para definição e fixação de ações de acolhimento; realizar, controlar e colaborar nas ações de divulgação e informação entre a empresa e o público; colaborar na análise da opinião pública sobre a imagem da empresa, resultante de sondagens e inquéritos promovidos para o efeito, participando na elaboração de medidas tendentes à manutenção ou modificação dessa imagem; proceder à recolha, ordenação, apresentação, preparação e distribuição de documentação a entidades ou pessoas determinadas; acompanhar, tratar e apoiar as visitas ou convidados da empresa; elaborar quadros estatísticos sobre resultados de ações de sensibilização junto do público; colaborar na reserva de tempo e espaços nos órgãos de comunicação social; colaborar e executar meios gráficos ou audiovisuais representativos da imagem e atividades da empresa; colaborar no fornecimento de material publicitário e efetuar a sua recolha depois de utilizado; colaborar na apreciação dos resultados de campanhas publicitárias; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de segurança de estruturas (Nível 4) - Coordenar a instalação e a manutenção de sistemas de observação; analisar e interpretar diagramas de evolução de grandezas ou sequências de valores obtidos em resultados conhecidos; promover e realizar, dentro de condições definidas, campanhas de observação com a intensidade que as situações exijam; efetuar inspeções visuais de rotina e de frequência periódicas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico desenhador (Nível 4) - Coordenar a execução e executar desenhos ou esquemas de plantas, alçados, cortes e vistas e redes, efetuar levantamentos ou medições; organizar e gerir a documentação técnica, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico eletromecânico (Nível 4) - Coordenar e executar trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaio de equipamentos elétricos e mecânicos; orientar e executar trabalhos de serralharia e soldadura; vigiar e atuar nos equipamentos da instalação para a manutenção das condições de exploração, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento e os níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico operacional de redes de gás (Nível 4) - Coordenar e desenvolver ações no domínio da preparação de trabalhos de exploração e manutenção preventiva a realizar, na observância das normas e procedimentos em vigor, garantindo a exploração e manutenção fiável e segura da rede; cadastrar e cartografar as redes de distribuição do gás, propondo especificações técnicas e procedimentos para garantia de qualidade do cadastro e da cartografia, garantindo a respetiva atualização; assegurar a operacionalidade do despacho da EDP Gás garantindo a triagem das chamadas recebidas do Call Center, a gestão dos alarmes dos sistemas SCADA e Telecontagem e a coordenação das equipas dos prestadores em atuação na resolução de incidentes, procedendo ao devido encaminhamento, para garantir a resolução do problema com elevados níveis de segurança e qualidade de serviço; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal comercial (Nível 3) - Orientar e controlar a atividade de equipas e parceiros de prestação de serviços na área comercial (atendimento, vendas, leituras, gestão de créditos, e outras atividades), de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; desenvolver ações de apoio à gestão, executando atividade de análise de indicadores de atividade, fiscalização e controlo, auditorias; elaborar relatórios e executar trabalhos específicos da espe-

cialidade; estudar e propor desenvolvimento de processos e sistemas comerciais; testar, aprovar ou rejeitar os desenvolvimentos de sistemas de suporte da atividade; assegurar a manutenção e atualização de manuais de procedimentos comerciais.

Técnico principal de exploração (Nível 3) - Coordenar, de forma integrada e autónoma, equipas e atividades em instalações e centros de produção de eletricidade, ou de redes e equipamentos elétricos; coordenar ou acompanhar contratos de prestação de serviços e empreitadas; executar ou participar na execução de trabalhos da sua especialidade; assegurar e controlar a qualidade de trabalhos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de gestão (Nível 3) - Coordenar, de forma integrada e autónoma, equipas e atividades na área técnico-administrativa; coordenar ou acompanhar contratos de prestação de serviços; executar e participar na execução de trabalhos da sua especialidade e assegurar e controlar a sua qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de manutenção (Nível 3) - Coordenar, de forma integrada e autónoma, na área da manutenção, equipas e atividades, nos vários domínios, em instalações dos centros de produção, das redes e equipamentos elétricos; coordenar e acompanhar contratos de prestação de serviços e empreitadas; executar e participar na execução de trabalhos da sua especialidade e controlar a sua qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás (Nível 3) - Coordenar e desenvolver atividades de fiscalização e de gestão dos trabalhos de operação, manutenção e construção de redes de gás natural e gás de petróleo liquefeito (GN e GPL), a realizar dentro dos mais restritos padrões de segurança e qualidade, de acordo com as regras, normas da empresa e orientações emanadas da direção técnica; coordenação da atividade de profissionais menos qualificados e colaboração com profissionais mais qualificados.

Técnico principal operacional de redes de gás (Nível 3) - Coordenar e cooperar na definição de especificações e procedimentos de engenharia que permitam o desenvolvimento das atividades relativas ao projeto, construção, exploração e manutenção de redes e equipamentos a gás; elaborar e desenvolver planos de auditoria, garantindo a sua execução; assegurar a comunicação com entidades externas para garantir a aplicação da legislação, políticas e especificações na Empresa; dar colaboração funcional a profissionais de qualificação superior; manter atualizados as diversas normas, regulamentos e especificações técnicas, cadernos de encargos e legislação aplicáveis às áreas do gás, qualidade, ambiente, segurança e contratação de prestação de serviços externos.

Técnico superior (Nível 1) - Realizar atividades técnicas, proporcionando um suporte fundamental a outros postos de trabalho na organização e à consecução da atividade regular da área que integram; proceder ao tratamento de situações com algum grau de complexidade e diversidade, atuando, no entanto, predominantemente enquadrados por procedimentos estandardizados, por situações precedentes e/ou por orientações superiores sobre o avanço dos trabalhos, nomeadamente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados a atingir; executar atividades ou elaborar estudos e projetos no âmbito de um determinado campo técnico ou científico, produzindo resultados a curto prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior.

Técnico superior especialista (Nível 1) - Proceder à aplicação e adaptação de conhecimento específico num campo técnico ou científico, enquadrado por processos ou sistemas estabelecidos, tendo latitude para equacionar os métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamentos sobre situações complexas e diversas, estando os seus resultados sujeitos a uma revisão superior; proceder ao desenvolvimento e controlo de atividades; elaborar estudos e projetos; contribuir para a definição de procedimentos operacionais; adaptar métodos e processos de trabalho e prestar assessoria a órgãos de direção ou outras hierarquias, produzindo resultados a curto e médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior ou coordenar pequenos projetos.

Técnico superior sénior (Nível 1) - Assegurar a orientação de processos ou sistemas complexos e de grande variedade, requerendo um domínio profundo e especializado de uma área de conhecimento técnico ou científico; desenvolver técnicas de suporte à tomada de decisão, com enquadramento por objetivos e políticas funcionais ou processos amplos e/ou uma revisão superior dos resultados; coordenar ou participar na elaboração de estudos, projetos e respetivos pareceres técnicos; desenvolver e controlar planos operativos; conceber ou adaptar sistemas, métodos e processos de trabalho e prestar serviços de assessoria a órgãos de decisão e diretivos, produzindo resultados a médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior ou assumir a coordenação de projetos.

Técnico superior especialista generalista (Nível 1) - Atuar com autonomia e tomar decisões, com enquadramento por objetivos e orientações gerais, requerendo especialização numa área de conhecimento técnico ou científico, sustentada por uma experiência substancial e detendo visão sobre um campo transversal da organização ou de processos de elevada complexidade e criatividade; coordenar ou participar na elaboração de estudos, projetos e pareceres que requerem elevado grau de qualificação técnica; desenvolver trabalhos de pesquisa ou investigação; contribuir para a conceção e implementação de políticas e planos de atuação geral, sistemas ou tecnologias e prestar assessoria aos órgãos de decisão e diretivos na organização ou no grupo, produzindo resultados a médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior e assumir a coordenação de projetos de elevada complexidade e dimensão.

Técnico topógrafo (Nível 4) - Realizar e orientar levantamentos topográficos, observações geodésicas e executar plantas cadastrais; executar medições de obra e efetuar os respetivos cálculos; efetuar observações de comportamentos ou evolução de certos elementos de obra, com tolerâncias apertadas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Telefonista (Nível 5) - Realizar ligações telefónicas e transmitir recados e mensagens, de acordo com procedimen-

tos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar as comunicações telefónicas de e para a empresa; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Topógrafo (Nível 5) - Executar levantamentos topográficos, observações geodésicas e executar plantas cadastrais com apoio em rede topográfica estabelecida; verificar ou implementar elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definida; executar medições de obras, efetuando os respetivos cálculos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

APENSO B

(Artigo 11.º do anexo I)

Perfis de enquadramento

Nível 6 - Profissionais especializados:

– Perfis a extinguir de imediato:

02 - Canalizador/picheleiro
04 - Condutor máquinas e equip. elevação transp. escavação
06 - Demarcador de faixas
10 - Fiscal de instalações de linhas/cabos
11 - Leitor
12 - Metalizador
13 - Metalúrgico
14 - Montador de isolamentos térmicos
18 - Operador de combustível
20 - Operador de máquinas-ferramentas
22 - Pedreiro/Preparador laboratório eng. civil
23 - Pintor
24 - Preparador de materiais
26 - Serralheiro
27 - Serralheiro mecânico
29 - Ajudante de operador de produção térmica
30 - Operador de análise e tratamento de águas

– Perfis a extinguir após saída ou reclassificação dos atuais titulares:

01 - Caixeiro de armazém
03 - Carpinteiro
05 - Cozinheiro
07 - Eletricista
08 - Eletromecânico
09 - Escriturário
15 - Montador de linhas
17 - Observador de estruturas
21 - Operador de reprografia
25 - Registador
31 - Operador de máquinas de central

Nível 5 - Profissionais qualificados:

01 - Analista químico
02 - Desenhador
03 - Eletricista de automação e ensaios
04 - Eletricista de exploração
05 - Eletricista de redes e instalações elétricas
06 - Eletromecânico principal
07 - Escriturário comercial
08 - Escriturário de contabilidade, finanças e estatística
09 - Escriturário de gestão administrativa
10 - Fiscal de construção civil
11 - Motorista
12 - Observador principal de estruturas
13 - Operador de mercados de energia
14 - Operador de produção térmica
15 - Operador de redes de gás
16 - Operador principal de produção
17 - Preparador informático
18 - Serralheiro mecânico principal
19 - Técnico auxiliar de prevenção e segurança
20 - Telefonista
21 - Topógrafo

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

04 - Escriturário de gestão de materiais 05 - Escriturário de pessoal e expediente geral 08 - Arquivista técnico 28 - Programador de trabalhos	substituídos por 09 - Escriturário de gestão administrativa
10 - Eletricista de contagem 13 - Eletricista montador reparador AT 14 - Eletricista principal 17 - Eletricista TET/MT 22 - Fiscal principal de inst. de linhas/cabos	substituídos por 05 - Eletricista de redes e instalações elétricas
12 - Eletricista de laboratório 15 - Eletricista de proteções 16 - Eletricista de teleinformações	substituídos por 03 - Eletricista de automação e ensaios
31 - Soldador	integrado em 18 - Serralheiro mecânico principal

– Perfis a extinguir de imediato:

01 - Caixa
06 - Rececionista
23 - Montador principal de isolamentos térmicos
27 - Preparador de normalização
34 - Torneiro mecânico

– Perfis a extinguir após saída ou reclassificação dos atuais titulares:

19 - Fiel de armazém
21 - Fiscal de montagem de equipamento
25 - Operador de laboratório de engenharia civil
30 - Serralheiro principal
35 - Condutor de instalações de extração de cinzas
36 - Operador de despacho de consumidores
38 - Operador de quadro

Nível 4 - Profissionais altamente qualificados:

01 - Técnico comercial
02 - Técnico de automação e ensaios
03 - Técnico de contabilidade, finanças e estatística
04 - Técnico de enfermagem
05 - Técnico de exploração

06 - Técnico de expropriações
07 - Técnico de fiscalização de construção civil
08 - Técnico de fiscalização de montagem de equipamento
09 - Técnico de gestão administrativa
10 - Técnico de informática
11 - Técnico de laboratório de engenharia civil
12 - Técnico de laboratório químico
13 - Técnico de mecânica
14 - Técnico de mercados de energia
15 - Técnico de operação e manutenção
16 - Técnico de operação e manutenção de redes de gás
17 - Técnico de planeamento
18 - Técnico de prevenção e segurança
19 - Técnico de produção térmica
20 - Técnico de redes e instalações elétricas
21 - Técnico de relações públicas
22 - Técnico de segurança de estruturas
23 - Técnico desenhador
24 - Técnico eletromecânico
25 - Técnico operacional de redes de gás
26 - Técnico topógrafo

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

11 - Técnico de laboratório
29 - Técnico de proteções
33 - Técnico de teleinformações
} substituídos por 02 - Técnico de automação e ensaios

07 - Técnico de exploração de redes
17 - Técnico de instalações elétricas
35 - Técnico de TET/MT
38 - Técnico de despacho
03 - Técnico de contagem
16 - Técnico medidor-orçamentista
24 - Técnico montador de AT
} substituídos por 20 - Técnico de redes e instalações elétricas

10 - Técnico de fiscalização de montagem de equip. elétrico
11 - Técnico de fiscalização de montagem de equip. mecânico
} substituídos por 08 - Técnico de fiscalização de montagem de equipamento

14 - Técnico de gestão de materiais
27 - Técnico de planificação e preparação
} integrado em 09 - Técnico de gestão administrativa

32 - Técnico de soldadura
20 - Técnico de máquinas especiais
} integrado em 13 - Técnico de mecânica

34 - Técnico de tesouraria
} integrado em 3 - Técnico de contabilidade, finanças e estatística

37 - Técnico de centro de manobras
} integrado em 05 - Técnico de exploração

– Perfis a extinguir de imediato:

12 - Técnico de formação
15 - Técnico hidrometrista
25 - Técnico de normalização
23 - Técnico de métodos e processos

Nível 3 - Profissionais altamente qualificados:

01 - Encarregado de condução centrais termoelétricas
02 - Técnico principal comercial
03 - Técnico principal de exploração
04 - Técnico principal de gestão
05 - Técnico principal de manutenção
06 - Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás
07 - Técnico principal operacional de redes de gás

Nível 2 - Quadros médios:

01 - Assistente de condução de centrais termoelétricas
02 - Assistente de estudos e de gestão
03 - Assistente técnico de enfermagem
04 - Assistente técnico e de projeto

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

02 - Assistente de gestão
04 - Assistente de estudos
} substituídos por 02 - Assistente de estudos e de gestão

05 - Assistente de projeto
06 - Assistente técnico
} integrados em 04 - Assistente técnico e de projeto

Nível 1 - Quadros Superiores:

01 - Técnico superior
02 - Técnico superior especialista
03 - Técnico superior sénior
04 - Técnico superior especialista generalista

– Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:

01 - Bacharel I
03 - Licenciado I
} substituídos por 02 - Técnico superior especialista

02 - Bacharel II
04 - Licenciado II
} substituídos por 03 - Técnico superior sénior

05 - Especialista/Generalista
} substituído por 04 - Técnico superior especialista generalista

APENSO C

(Artigo 12.º do anexo I)

Linhas de carreira

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
012	Assistente de condução de centrais termoelétricas (*)	013	
022	Assistente de estudos e de gestão	023 043	
032	Assistente técnico de enfermagem	044	
042	Assistente técnico e de projeto	033 053	

(*) - Evolução limitada ao grau 10

013	Encarregado de condução de centrais termoelétricas	194	012
023	Técnico principal comercial	014	022
033	Técnico principal de exploração	024 054 124 204	042
043	Técnico principal de gestão	014 034 074 084 094 104 144 174 214	022
053	Técnico principal de manutenção	024 204 134 244	042
063	Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás	164	-
073	Técnico principal operacional de redes de gás	254	-
014	Técnico comercial	075	023
024	Técnico de automação e ensaios	035 055	033 053
034	Técnico de contabilidade, finanças e estatística	085	043
044	Técnico de enfermagem	-	032
054	Técnico de exploração	035 045 055	033
064	Técnico de expropriações	-	-
074	Técnico de fiscalização de construção civil	105	043
084	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento	025 045 055 145 185	043
094	Técnico de gestão administrativa	095	043
104	Técnico de informática	175	043
114	Técnico de laboratório de engenharia civil	-	-
124	Técnico de laboratório químico	015	033
134	Técnico de mecânica	185	053
144	Técnico de mercados de energia	135	043
154	Técnico de operação e manutenção	165	-
164	Técnico de operação e manutenção de redes de gás	155	063
174	Técnico de planeamento	-	043
184	Técnico de prevenção e segurança	195	-
194	Técnico de produção térmica	145	013
204	Técnico de redes e instalações elétricas	045	033
214	Técnico de relações públicas	-	043
224	Técnico de segurança de estruturas	125	-
234	Técnico desenhador	025	-
244	Técnico eletromecânico	065	053
254	Técnico operacional de redes de gás	155	073
264	Técnico topógrafo	215	-
015	Analista químico	-	124
025	Desenhador	-	084 234
035	Eletricista de automação e ensaios	-	024
045	Eletricista de exploração	-	054 084 204
055	Eletricista de redes e instalações elétricas	-	024 054 084 204
065	Eletromecânico principal	-	244
075	Escriturário comercial	-	014
085	Escriturário de contabilidade, finanças e estatística	-	034 094
095	Escriturário de gestão administrativa	-	094
105	Fiscal de construção civil	-	074
115	Motorista	-	-
125	Observador principal de estruturas	-	224
135	Operador de mercados de energia	-	144
145	Operador de produção térmica	-	084 184 194
155	Operador de redes de gás	-	254 164
165	Operador principal de produção	-	154
175	Preparador informático	-	104
185	Serralheiro mecânico principal	-	084
195	Técnico auxiliar de prevenção e segurança	-	184
205	Telefonista	-	-
215	Topógrafo	-	264

APENSO D

(Artigo 14.º, número 1 do anexo I)

Reenquadramento profissional

Código	Enquadramento profissional anterior	Novo enquadramento profissional	Novo código
022	Assistente gestão	Assistente de estudos e de gestão	022
042	Assistente estudos	Assistente de estudos e de gestão	022
052	Assistente projeto	Assistente técnico e de projeto	042
062	Assistente técnico	Assistente técnico e de projeto	042
034	Técnico contagem	Técnico de automação e ensaios	024
074	Técnico exploração redes	Técnico de redes e instalações elétricas	204
104	Técnico fiscalização montagem equipamento elétrico	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento	084
114	Técnico fiscalização montagem equipamento mecânico	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento	084
144	Técnico gestão materiais	Técnico de gestão administrativa	094
174	Técnico instalações elétricas	Técnico de redes e instalações elétricas	204
184	Técnico laboratório	Técnico de automação e ensaios	024
204	Técnico máquinas especiais	Técnico de mecânica	134
224	Técnico medidor orçamentista	Técnico de redes e instalações elétricas	204
244	Técnico montador AT	Técnico de redes e instalações elétricas	204
274	Técnico planificação e preparação	Técnico de gestão administrativa	094
294	Técnico proteções	Técnico de automação e ensaios	024
324	Técnico soldadura	Técnico de mecânica	134
334	Técnico teleinformações	Técnico de automação e ensaios	024
344	Técnico de tesouraria	Técnico de contabilidade, finanças e estatística	034
354	Técnico TET/MT	Técnico de redes e instalações elétricas	204
374	Técnico centro manobras	Técnico de exploração	054
384	Técnico de despacho	Técnico de redes e instalações elétricas	204
045	Escriturário gestão materiais	Escriturário de gestão administrativa	095
055	Escriturário pessoal e expediente geral	Escriturário de gestão administrativa	095
085	Arquivista técnico	Escriturário de gestão administrativa	095
105	Eletricista de contagem	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
125	Eletricista de laboratório	Eletricista de automação e ensaios	035
135	Eletricista montador/reparador AT	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
145	Eletricista principal	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
155	Eletricista de proteções	Eletricista de automação e ensaios	035
165	Eletricista teleinformações	Eletricista de automação e ensaios	035
175	Eletricista TET/MT	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
225	Fiscal principal instalações linhas/Cabos	Eletricista de redes e instalações elétricas	055
285	Programador trabalhos	Escriturário de gestão administrativa	095
315	Soldador	Serralheiro mecânico principal	185

ANEXO II

Regulamento de mobilidade interna e entre empresas

(Cláusula 14.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Noção

1- Por mobilidade interna entende-se a mudança de um trabalhador de um posto de trabalho para outro.

2- A mobilidade interna não está condicionada a período experimental.

3- Por mobilidade entre empresas entende-se a movimentação de trabalhadores entre as empresas outorgantes do presente ACT.

4- A empresa fará, através dos meios adequados, a divulgação de oportunidades de mobilidade interna, no sentido de se preencherem os postos de trabalho disponíveis com os recursos humanos internos.

Artigo 2.º

Tipos

1- A mobilidade interna tem lugar por transferência, nos termos da lei e deste ACT.

2- A mobilidade entre empresas pode ter lugar por cessão da posição contratual laboral ou por cedência ocasional.

CAPÍTULO II

Mobilidade interna

Artigo 3.º

Modalidades

1- A mobilidade por transferência pode ser:

a) Por iniciativa da empresa;

b) Por acordo entre a empresa e o trabalhador;

c) Coletiva;

d) Por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante.

2- A mobilidade por transferência pode ou não implicar promoção, mudança de função ou de categoria.

Artigo 4.º

Transferência por iniciativa da empresa

1- A transferência por iniciativa da empresa resulta de necessidades de serviço e pode decorrer das seguintes situações:

a) Reestruturação e reorganização de serviços;

b) Extinção de posto de trabalho;

c) Inadequação ao posto de trabalho;

d) Motivos de saúde do trabalhador, na sequência de recomendação dos serviços de medicina do trabalho.

2- A transferência com fundamento na alínea *c)* do número anterior só pode ter lugar desde que o trabalhador tenha previamente recebido formação adequada, seguida de suficiente período de adaptação.

3- Nas transferências por iniciativa da empresa, deve esta indicar a cada trabalhador os postos de trabalho disponíveis, podendo este optar pelo que mais lhe convier.

4- As transferências por iniciativa da empresa, quando por razões de serviço devidamente justificadas, não carecem de acordo do trabalhador quando a movimentação se faça dentro da mesma localidade ou para instalação fora da localidade situada a uma distância inferior a 20 km do anterior local de trabalho ou, quando excedendo tais limites, se enquadrem nas situações previstas na alínea *b)* do número 1.

5- As transferências por iniciativa da empresa para local de trabalho não compreendido nos limites indicados no número anterior, salvo o disposto na sua parte final, carecem do prévio consentimento escrito do trabalhador.

6- Nos casos previstos na parte final do número 4, se o trabalhador não concordar com a transferência poderá rescindir o seu contrato de trabalho, invocando esse fundamento, tendo, nesse caso, direito a uma indemnização calculada de acordo com as regras previstas no artigo 6.º, número 3.

Artigo 5.º

Transferência por acordo

1- A transferência por acordo pode decorrer por iniciativa do trabalhador e resulta da convergência dos interesses da empresa e do trabalhador que reúna as condições necessárias ao preenchimento de um posto de trabalho.

2- O acordo de transferência deve ser reduzido a escrito.

Artigo 6.º

Transferência colectiva

1- Transferência colectiva é uma modalidade de mobilidade interna motivada por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, por redução gradual e programada do seu funcionamento ou alteração profunda no modo de funcionamento.

2- Nestas transferências são ouvidos previamente os trabalhadores abrangidos e os respectivos sindicatos.

3- Se um trabalhador não aceitar a transferência colectiva e a empresa não lhe puder assegurar funções equivalentes na localidade ou área onde presta serviço, pode a empresa reconverter o trabalhador para funções de nível de qualificação anterior ou, se o trabalhador o preferir, rescindir imediatamente o contrato de trabalho com direito a uma indemnização a calcular de acordo com os critérios legais previstos para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com justa causa.

Artigo 7.º

Transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante

1- A transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante é a que resulta de uma das seguintes situações:

a) Os trabalhadores-estudantes necessitarem de frequentar estabelecimento de ensino situado em localidade diferente daquela onde trabalham;

b) Os trabalhadores-estudantes, por desempenharem funções que exigem deslocações frequentes, não puderem frequentar o estabelecimento de ensino com regularidade;

c) O regime de trabalhador-estudante ser incompatível com o trabalho em turnos.

2- Nas situações indicadas no número anterior, perante o interesse formalmente manifestado pelo trabalhador, a empresa, sempre que possível, promove a sua mudança de posto de trabalho ou de função ou a sua transferência para localidade onde existam vaga e estabelecimento de ensino adequado, atendendo às preferências do trabalhador.

3- A não aceitação da transferência deve ser fundamentada e comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias após a recepção do pedido.

Artigo 8.º

Compensação ou pagamento de despesas

1- Nos casos em que a transferência colectiva ou por iniciativa da empresa é efectuada para fora dos limites previstos no número 4 do artigo 4.º e não implique mudança de

residência, a empresa garante uma compensação pecuniária pelo acréscimo de despesas com transporte.

2- Nas situações previstas no número anterior, se o trabalhador vier a ser posteriormente transferido para um novo local que, tendo por referência o local de trabalho inicial a que se refere o número 4 do artigo 4.º, não exceda os limites ali previstos, deixará de ter direito à compensação prevista no número 1, salvo nos casos em que, comprovadamente, se verifique um acréscimo de despesas face à situação anterior.

3- Nas transferências colectivas ou por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência, a empresa garante:

a) Uma compensação, a acordar caso a caso, de montante não inferior ao equivalente a 3 meses de retribuição;

b) O pagamento das despesas efectuadas pelo trabalhador com o seu transporte e do seu agregado familiar, assim como as despesas de transporte de mobílias, incluindo o seguro.

CAPÍTULO III

Mobilidade entre empresas

Artigo 9.º

Noção e forma

1- A mobilidade entre empresas pode ter lugar por iniciativa do trabalhador ou das empresas interessadas e está condicionada ao acordo do trabalhador cedido e das empresas cedente e cessionária.

2- A mobilidade entre empresas obriga sempre à celebração de acordo escrito entre a empresa cedente, a empresa cessionária e o trabalhador.

Artigo 10.º

Cessão da posição contratual laboral

1- A mobilidade por cessão da posição contratual laboral de trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas é titulada pelos documentos de acordo, modelos 1 a 3, que fazem parte integrante deste anexo.

2- Os modelos 1 e 3 são aplicáveis exclusivamente aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106.ª do ACT.

3- O modelo 2 é aplicável a todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT.

Artigo 11.º

Cedência ocasional

1- A mobilidade por cedência ocasional pode ter duração certa ou incerta e é titulada, respectivamente, pelos documentos de acordo, modelos 4 e 5, que fazem parte integrante deste anexo.

2- A cedência ocasional de duração incerta só é admissível nas seguintes situações:

a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Acréscimo sazonal de actividade;

c) Ocupação de postos de trabalho a aguardar preenchimento;

d) Necessidade temporária de preenchimento de postos de trabalho.

3- À cedência ocasional de duração incerta é atribuída uma compensação de 5 % da retribuição base.

MODELO 1

Cessão da posição contratual laboral

(Artigo 10.º, números 1 e 2)

A .... (empresa de serviços cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de ...., com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa de serviços cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de ...., com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa nuclear) ...., com sede na ...., registada na CRC de ...., com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de.......................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º .... de .../.../..., de .... (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º …………………, válido até .../.../....), contribuinte fiscal n.º ...., com o número nacional de identificação da segurança social ………………, adiante designado por trabalhador;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

A .... (empresa de serviços cedente) .... cede definitivamente à .... (empresa de serviços cessionária) .... a sua posi-

ção de empregadora no contrato individual de trabalho com o trabalhador.

2.ª

A .... (empresa de serviços cessionária) ...., com este contrato, assegura ao trabalhador os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3.ª

1- A .... (empresa nuclear) .... assume a responsabilidade e o dever de integrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) .... venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de atividade, por despedimento coletivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2- O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da .... (empresa nuclear) ...., ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.ª

O ingresso do trabalhador no quadro do pessoal permanente da .... (empresa nuclear) .... só poderá verificar-se desde que não tenha havido recebimento pelo trabalhador de qualquer compensação paga pela .... (empresa de serviços cessionária) ...., pela cessação da relação de trabalho verificada nos termos da cláusula 3.ª

5.ª

Caso o trabalhador pretenda exercer o direito referido na cláusula 3.ª, deve apresentar-se à .... (empresa nuclear) ...., no prazo máximo de sete dias, após a cessação da relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) ....

6.ª

Se a .... (empresa de serviços cessionária) ...., vier a extinguir-se ou a cessar ou suspender a sua atividade e, entretanto, o contrato individual de trabalho tiver caducado por reforma por velhice, invalidez ou morte, as responsabilidades ligadas ao processo de reforma ou de sobrevivência são transferidas para a .... (empresa nuclear) ....

7.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10.º, números 1 e 2 do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

..............., ... de .... de ....

Pela ....(empresa de serviços cedente).......

Pela ....(empresa de serviços cessionária).......

Pela ....(empresa nuclear).......

O trabalhador ....

MODELO 2

Cessão da posição contratual laboral

(Artigo 10.º, números 1 e 3)

A .... (empresa de serviços cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ………………. e o capital social de ...., no presente ato representada por ……………. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa de serviços cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por ……………. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de........................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º .... de .../.../…., de .... (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º …………………, válido até …/…/….), com o número de identificação da

segurança social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

A .... (empresa cedente) .... cede definitivamente à .... (empresa cessionária) .... a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o trabalhador.

2.ª

A .... (empresa cessionária) ...., com este contrato, assegura ao trabalhador os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3.ª

O trabalhador aceita a cessão da sua posição contratual nos termos acima referidos.

4.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10.º, números 1 e 3 do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

..............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa cedente) ....

Pela .... (empresa cessionária) ....

O trabalhador ....

MODELO 3

Cessão da posição contratual laboral

(Artigo 10.º, números 1 e 2)

A .... (empresa nuclear cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa de serviços cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de............................ na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º .... de .../.../…., de .... (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º ………………, válido até .../.../....), com o número de identificação da segurança social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

A .... (empresa nuclear cedente) .... cede definitivamente à .... (empresa de serviços cessionária) .... a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o trabalhador.

2.ª

A .... (empresa de serviços cessionária) ...., com este contrato, assegura ao trabalhador os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3.ª

1- A .... (empresa nuclear cedente) .... assume a responsabilidade e o dever de reintegrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) .... venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de atividade, por despedimento coletivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2- O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de inter-

venção da .... (empresa nuclear cedente) ...., ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.ª

O ingresso do trabalhador no quadro do pessoal permanente da .... (empresa nuclear) .... só poderá verificar-se desde que não tenha havido recebimento pelo trabalhador de qualquer compensação paga pela .... (empresa de serviços cessionária) ...., pela cessação da relação de trabalho verificada nos termos da cláusula 3.ª

5.ª

Caso o trabalhador pretenda exercer o direito referido na cláusula 3.ª, deve apresentar-se à .... (empresa nuclear) ...., no prazo máximo de sete dias, após a cessação da relação de trabalho com a .... (empresa de serviços cessionária) ....

6.ª

Se a .... (empresa de serviços cessionária) ...., vier a extinguir-se ou a cessar ou suspender a sua atividade e, entretanto, o contrato individual de trabalho tiver caducado por reforma por velhice, invalidez ou morte, as responsabilidades ligadas ao processo de reforma ou de sobrevivência são transferidas para a .... (empresa nuclear) ....

7.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10.º, números 1 e 2 do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

.............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa nuclear cedente) ....

Pela .... (empresa de serviços cessionária) ....

O trabalhador ....

MODELO 4

Acordo de cedência ocasional

(Artigo 11.º)

A .... (empresa cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

.... (nome completo) ...., com a função ou categoria de.......................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º ...., de .../.../...., de ………. (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º ………………, válido até .../.../....), com o número de identificação da segurança social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cedência ocasional nos seguintes termos:

1.ª

A .... (empresa cedente) .... cede à .... (empresa cessionária) .... o trabalhador supra identificado para, sob a autoridade e direção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria ....

2.ª

Durante a cedência o trabalhador fica sujeito ao modo, lugar, duração e suspensão da prestação de trabalho, assim como às normas de segurança e saúde no trabalho em vigor na .... (empresa cessionária) ....

3.ª

A presente cedência tem a duração de .... anos, com início nesta data, renovando-se por períodos de um ano, sem prejuízo da possibilidade de cessação em qualquer momento, por conveniência da .... (empresa cessionária) .... ou a pedido do(a) trabalhador(a), mediante comunicação à outra parte, por escrito, com a antecedência de 2 meses.

4.ª

Durante a cedência será garantida, a cada momento, como mínimo, a qualificação profissional e retribuições devidas pela regulamentação e condições de trabalho que lhe sejam aplicáveis, bem como todas as prestações complementares praticadas pela cedente.

5.ª

Durante e no termo da cedência, para além do estabelecido no número anterior, a evolução de carreira do trabalhador será estabelecida entre as empresas signatárias.

6.ª

O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supra citados.

7.ª

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 11.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../.... .

.............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa cedente) ....

Pela .... (empresa cessionária) ....

O trabalhador...

MODELO 5

Acordo de cedência ocasional

(Artigo 11.º)

A .... (empresa cedente) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente acto representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....;

a .... (empresa cessionária) ...., com sede na ...., registada na CRC de .... com o número único de matrícula e pessoa coletiva ...., com o número de identificação da Segurança Social ……………… e o capital social de ...., no presente ato representada por …………….. na qualidade de ………………, adiante designada por ....; e

..............(nome completo).............., com a função ou categoria de.......................... na empresa cedente, nascido em .../.../...., natural de ...., residente em ...., portador do bilhete de identidade n.º ...., de .../.../...., de ……….. (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão n.º …………………, válido até .../.../....), com o número de identificação da segurança social ……………… e contribuinte fiscal n.º ...., adiante designado por trabalhador;

acordam na cedência ocasional nos seguintes termos:

1.ª

A .... (empresa cedente) .... cede à .... (empresa cessionária) ....o trabalhador supra identificado(a) para, sob a autoridade e direção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria ....

2.ª

Durante a cedência o trabalhador fica sujeito ao modo, lugar, duração e suspensão da prestação de trabalho, assim como às normas de segurança e saúde no trabalho em vigor na .... (empresa cessionária) ....

3.ª

A presente cedência tem início nesta data e é efetuada com o fundamento em ...., nos termos e ao abrigo dos números 2 e 3 do artigo 11.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º ...., de .../.../....

4.ª

Durante a cedência será garantida, a cada momento, como mínimo, a qualificação profissional e retribuições devidas pela regulamentação e condições de trabalho que lhe sejam aplicáveis, bem como todas as prestações complementares praticadas pela cedente.

5.ª

Durante e no termo da cedência, para além do estabelecido no número anterior, a evolução de carreira do trabalhador será estabelecida entre as empresas signatárias.

6.ª

O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supra citados.

..............., ... de .... de ....

Pela .... (empresa cedente) ....

Pela .... (empresa cessionária) ....

O trabalhador...

ANEXO III

Regimes e situações especiais de trabalho

CAPÍTULO I

Trabalho em regime de turnos

Artigo 1.º

Noção

1- A empresa pode organizar turnos rotativos sempre que, de forma continuada, seja necessário, para além do período compreendido entre as 7 horas e as 20 horas, manter a laboração, assegurar a vigilância das instalações ou obter melhor aproveitamento de equipamentos de elevado custo.

2- Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.

3- Entende-se por faixa de ocupação ou escala de turnos o horário programado para cada trabalhador.

4- Do horário referido no número anterior consta a rotação pelos diferentes turnos, os dias de descanso, também denominados no presente anexo pela expressão «folga», e de férias e os períodos normais diurnos adequados a cada instalação.

Artigo 2.º

Modalidades

O regime de turnos reveste as seguintes modalidades:

a) Regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas, quando a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

b) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas, quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, 6 horas e é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

c) Regime de turnos de laboração contínua com folgas fixas, quando a laboração contínua dum posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

d) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas fixas, quando a laboração descontínua dum posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, 6 horas e é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal.

Artigo 3.º

Regime

1- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhados em regime de turnos.

2- A empresa organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pela maioria dos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidas as estruturas sindicais internas.

3- A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

4- Sem incidência pecuniária para a empresa, podem ser permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência, salvo motivo de força maior, não inferior a 3 dias, e não haja inconveniente comprovado para o serviço;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas por escrito à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de 30 dias e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

5- A hierarquia dará resposta por escrito aos pedidos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, devendo fundamentar a eventual recusa.

6- Os horários de turnos de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra, às seguintes condições:

a) São organizados, no mínimo, na base de 6 trabalhadores por posto de trabalho;

b) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal ao fim

de um período máximo de 6 dias consecutivos de trabalho;

c) Fixam um sábado e um domingo consecutivos, como descanso semanal, no máximo de 4 em 4 semanas, exceto em situações justificadas, designadamente no período de férias, em que o intervalo máximo poderá ser de 6 semanas;

d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira.

7- As alíneas *b)* e *d)* do número anterior aplicam-se igualmente aos horários de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas.

8- Quando se torne necessário recorrer aos outros trabalhadores da escala de turnos para suprir a falta ou ausência de elementos da equipa, os tempos de trabalho suplementares daí resultantes para cada trabalhador devem ser distribuídos equitativamente.

9- Quando as circunstâncias o aconselhem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afectos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos definidas neste anexo.

10- O regime previsto no presente capítulo pode ser afastado ou modificado por acordo escrito entre a empresa e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores abrangidos, não constituindo obstáculo a que, pela mesma forma, sejam adoptados outros regimes especiais de trabalho, em matéria de organização e cômputo do tempo de trabalho, retribuição associada e descansos, justificados por situações organizacionais ou laborais específicas.

11- Os acordos a que se refere o número anterior deverão ser objecto de divulgação pela empresa que os subscreva junto dos trabalhadores abrangidos pelos mesmos.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

1- Os horários de turnos reportam-se a cada ano civil e são afixados nos locais de trabalho no prazo de 40 dias antes da sua entrada em vigor.

2- No prazo referido no número anterior, a empresa remete os horários de turnos aos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

3- No prazo de 15 dias a contar da afixação do horário, os trabalhadores ou os sindicatos que os representem podem apresentar sugestões ou reclamações, as quais deverão ser objecto de apreciação e decisão por parte da empresa antes da entrada em vigor dos horários.

Artigo 5.º

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do prestado, em cada ano, pelos trabalhadores afectos a outras modalidades de horário de trabalho, e que observem o período normal de 38 horas semanais.

2- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho em cada turno não pode exceder 8 horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição, nunca inferior a 30 minutos, sem abandono das instalações da empresa, o qual é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4- Durante o período para repouso ou refeição referido no número anterior, o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo por um trabalhador que esteja no seu período normal de trabalho.

5- Os trabalhadores em regime de turnos só podem abandonar o seu posto de trabalho depois de substituídos, devendo a hierarquia local providenciar para que esta substituição se faça no tempo máximo de 2 horas ou imediatamente em casos de força maior.

Artigo 6.º

Trabalho normal em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores do regime de turnos implica apenas o pagamento de um acréscimo remuneratório, a calcular com base na retribuição horária, nos seguintes termos:

a) 75 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;

b) 100 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período nocturno.

2- O acréscimo remuneratório previsto na alínea *b)* do número anterior já inclui a retribuição por trabalho nocturno previsto na cláusula 56.ª do ACT.

Artigo 7.º

Descanso mínimo e trabalho suplementar

1- Sempre que um trabalhador no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido 12 horas sobre o trabalho suplementar, excepto nos casos previstos neste artigo.

2- Quando o período de descanso de 12 horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, o tempo de trabalho efectivamente prestado pelos trabalhadores em sobreposição com o período de descanso em falta é remunerado como trabalho suplementar.

3- Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação, dever-se-á recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

a) O prolongamento pode ter duração superior a 4 horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;

b) A antecipação não pode ter duração superior a 4 horas e não confere direito ao descanso mínimo de 12 horas.

4- No caso de antecipação ao período de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea *b)* do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

Artigo 8.º

Prestação de trabalho fora da faixa de ocupação ou escala de turnos

1- A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de 32 horas, verificando-se igual período de descanso quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

2- Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro dos referidos períodos de 32 horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

3- Com excepção do trabalho prestado durante os períodos de 32 horas referidos nos números anteriores, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

4- Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

5- O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

6- Antes do preenchimento de qualquer vaga nos postos de trabalho de turnos, os trabalhadores adstritos a esses postos de trabalho podem optar pela mudança de faixa de ocupação ou escala de turnos, dando-se preferência aos mais antigos na função e, em igualdade de circunstâncias, aos mais idosos.

Artigo 9.º

Compensação

1- A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua atividade se encontre temporariamente fora de serviço.

3- Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para a empresa.

4- O trabalho nocturno efectivamente prestado é pago, nos termos do ACT, com base na retribuição horária.

5- Nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal é pago um valor calculado com base na média mensal das horas nocturnas efectuadas no ano anterior.

Artigo 10.º

Alteração ou cessação do regime de turnos

1- A empresa pode, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem para outra modalidade de horário.

2- A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância daquele prazo.

Artigo 11.º

Regime especial de compensação

1- Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos há mais de 10 anos seguidos ou 15 anos interpolados, caso o deixem de praticar manterão o subsídio de turno, como retribuição remanescente, a definir de acordo com as regras estabelecidas no número seguinte.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio de turnos que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação da prática do regime de turnos, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3- Nos casos previstos no número anterior, o valor da retribuição remanescente será reduzido, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

4- Nos casos em que a cessação da prática de regime de turnos de laboração contínua seja imposta pela empresa, o disposto nos números precedentes é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham estado naquele regime de turnos há pelo menos 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

Artigo 12.º

Cessação do regime de turnos

Por solicitação dos trabalhadores em regime de turnos, a empresa obriga-se a atribuir-lhes, no prazo máximo de 1 ano, funções de nível de qualificação não inferior, com horário normal, desde que os interessados tenham, ao seu serviço, prestado mais de 12 anos seguidos ou 18 interpolados de trabalho em regime de turnos.

CAPÍTULO II

Folgas rotativas

Artigo 13.º

Noção

1- A empresa organiza horários em regime de folgas rotativas para as actividades em que, de acordo com as exigências do serviço público, seja necessário assegurar a prestação de trabalho durante todos os dias da semana, incluindo o sábado e o domingo, durante o período normal de trabalho.

2- Entende-se por regime de folgas rotativas aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de folgas semanais, de forma que, no período de 1 ano, todos

gozem o mesmo número de folgas ao sábado e ao domingo.

3- O regime de folgas rotativas é incompatível com o regime de turnos.

Artigo 14.º

Modalidades

O regime de folgas rotativas reveste as seguintes modalidades:

1.ª modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 4 semanas;

2.ª modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 3 semanas;

3.ª modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 2 semanas.

Artigo 15.º

Regime

1- A empresa organiza o trabalho em regime de folgas rotativas para cada serviço, tendo em atenção os interesses e preferência manifestados pelos trabalhadores envolvidos, em cada local de trabalho, ouvidas as estruturas sindicais internas.

2- A prática do regime de folgas rotativas carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

3- As escalas de folgas rotativas, depois de comunicadas aos trabalhadores interessados, devem ser afixadas com antecedência mínima de 2 semanas.

4- Sem incidência pecuniária para a empresa, podem ser autorizadas trocas de folgas solicitadas, por acordo, entre trabalhadores da mesma função sujeitos a este regime, desde que sejam solicitadas previamente, por escrito, aos superiores hierárquicos respectivos, e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

5- A hierarquia dará resposta por escrito aos pedidos referidos no número anterior, devendo fundamentar a eventual recusa.

Artigo 16.º

Compensação

1- A prática do regime de folgas rotativas é compensada pela atribuição de um subsídio mensal estabelecido no anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio mensal de folgas rotativas é devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço.

Artigo 17.º

Regime especial de compensação

1- Os trabalhadores que pratiquem o regime de folgas rotativas e que passem a horário normal continuam a receber o subsídio de folgas rotativas como retribuição remanescente, até o mesmo ser absorvido nos termos do número 3, desde que:

a) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 5 anos seguidos ou 8 interpolados, e hajam sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma;

b) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados e passem a regime normal de trabalho por iniciativa da empresa.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio de folgas rotativas que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação da prática do regime de folgas rotativas, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3- O valor do subsídio de folgas rotativas remanescente, nos casos previstos no número anterior, será reduzido anualmente, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor igual a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

Artigo 18.º

Cessação do regime de folgas rotativas

1- Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de folgas rotativas durante 5 anos seguidos e pretendam passar para outra modalidade de horário requerê-lo-ão por escrito, obrigando-se a empresa a mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de 1 ano a contar da data da receção do pedido.

2- Se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores a não aceitarem, poderão optar pela continuação naquele regime, no posto de trabalho que vinham ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutro local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

CAPÍTULO III

Disponibilidade

Artigo 19.º

Noção e modalidades

1- A disponibilidade é a situação em que um trabalhador se mantém à disposição da empresa, fora do seu período normal de trabalho, para a eventual execução de serviços urgentes e inadiáveis.

2- Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade imediata numa instalação quando tenha de permanecer junto dela, em local e períodos fixados

pela empresa, de modo a poder acorrer a situações de serviço que exijam a sua presença imediata.

3- Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade de alerta em relação a uma instalação quando, em períodos fixados pela empresa, tenha de estar acessível, de modo a poder apresentar-se na referida instalação, no prazo máximo de 1 hora, sempre que ocorram situações de serviço que exijam a sua presença.

4- A situação de disponibilidade cessa quando e enquanto o trabalhador for chamado a prestar serviço, que é considerado como trabalho suplementar.

Artigo 20.º

Regime

1- A empresa definirá, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respectivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade, bem como o respectivo tipo de disponibilidade.

2- A nenhum trabalhador poderá ser imposta a prática de disponibilidade.

3- As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas pela empresa, com acordo dos trabalhadores, e afixadas nos locais de trabalho.

4- Nos casos em que a disponibilidade implique a afectação de mais de um trabalhador, as escalas de disponibilidade devem ser elaboradas de molde que, em cada ano civil, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

5- Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado, em cada semana de calendário, um período mínimo de 24 horas consecutivas sem disponibilidade.

6- Para trabalhos previamente programados para dias de descanso ou feriados, são designados prioritariamente os trabalhadores que, nesse período, se encontrem em disponibilidade, desde que as suas funções sejam adequadas à execução dos trabalhos.

Artigo 21.º

Limites

1- O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de 200 horas, reportada a um período de 3 meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as 200 horas e os 2 meses subsequentes.

2- O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

Artigo 22.º

Descanso compensatório

1- Sempre que o trabalhador esteja, por escala, em situação de disponibilidade imediata em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, durante pelo menos 12 horas, tem direito a meio dia de descanso, a gozar nas condições estabelecidas nos números 4, 5 e 6 da cláusula 31.ª do ACT.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando o trabalhador, naquele dia, efectue trabalho suplementar que confira direito a descanso compensatório nos termos da cláusula 31.ª do ACT.

Artigo 23.º

Transporte

1- Compete aos trabalhadores em disponibilidade de alerta assegurar o meio de transporte adequado, de forma a cumprir o compromisso implícito na situação de disponibilidade e a tomar as necessárias disposições para, quando fora do seu local habitual, poderem ser contactados a todo o momento.

2- A empresa assegura ou paga o custo do transporte utilizado pelos trabalhadores nas deslocações impostas pelas intervenções decorrentes da disponibilidade de alerta.

Artigo 24.º

Compensação

1- Os trabalhadores têm direito a receber o subsídio correspondente ao total das horas de disponibilidade que tenham prestado em cada mês.

2- As intervenções efectivamente prestadas durante o período de disponibilidade correspondem a trabalho suplementar, conferindo direito ao acréscimo remuneratório previsto na cláusula 55.ª do ACT e ao devido descanso compensatório, nos termos previstos na cláusula 31.ª do ACT.

3- Os tempos de viagem, de ida e regresso, para ocorrer às intervenções mencionadas no número precedente, quando efectuadas entre o local de residência do trabalhador e o local de trabalho são remuneradas com os acréscimos previstos para o trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto os trabalhadores estiverem nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio horário de disponibilidade é também devido, contando-se para o efeito o valor médio resultante da rotação normal:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Durante o período que medeia a cessação da disponibilidade e o termo do prazo do pré-aviso referido no número 2 do artigo 25.º

Artigo 25.º

Cessação da situação de disponibilidade

1- A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respetiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

2- A modificação ou supressão, por parte da empresa, da situação de disponibilidade dos trabalhadores que tenham estado nessa situação 5 anos seguidos ou 8 interpolados deve ser comunicada com um pré-aviso de 6 meses.

3- Os trabalhadores que pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão com a antecedência mínima de 6 me-

ses relativamente à data de início da respetiva cessação.

Artigo 26.º

Regime especial de compensação

1- Os trabalhadores que tiverem permanecido em situação de disponibilidade mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados, caso deixem de estar abrangidos, manterão o respetivo subsídio, como retribuição remanescente de acordo com as regras estabelecidas no número seguinte.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante de retribuição base adicionado ao valor médio do subsídio de disponibilidade resultante da rotação normal e o montante de retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação de prática de situação de disponibilidade.

3- Nos casos previstos no número anterior, o valor de retribuição remanescente será reduzido com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

4- Nos casos em que a supressão do regime de disponibilidade seja imposta pela empresa, o disposto nos números precedentes é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham estado naquele regime de disponibilidade há pelo menos 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

ANEXO IV

Regulamento de segurança e saúde no trabalho

(Cláusula 92.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Obrigações das empresas

1- Às empresas compete respeitar as obrigações legais decorrentes do Código do Trabalho e legislação complementar aplicável.

2- São, nomeadamente, obrigações das empresas:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis para assegurar aos trabalhadores adequadas condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho;

c) Fornecer aos trabalhadores informação sobre os riscos para a segurança e saúde associados ao desenvolvimento do seu posto de trabalho, bem como das medidas de prevenção requeridas para a sua segurança;

d) Disponibilizar aos trabalhadores e manter os equipamentos de protecção e segurança de uso individual e de uso colectivo;

e) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores no que se refere à segurança e saúde no trabalho;

f) Promover a realização de exames médicos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador;

g) Dar conhecimento, o mais rapidamente possível, dos acidentes graves aos representantes dos trabalhadores na comissão/subcomissão de segurança e facultar-lhes os respectivos relatórios logo que concluídos, tomando em consideração os pareceres por eles emitidos;

h) Facilitar aos representantes dos trabalhadores na comissão e/ou subcomissão de segurança o acesso aos documentos em que as entidades oficiais de fiscalização prescrevem medidas neste âmbito.

Artigo 2.º

Obrigações dos trabalhadores

1- São, nomeadamente, obrigações dos trabalhadores:

a) Conhecer, cumprir e fazer cumprir as determinações deste regulamento e os procedimentos e prescrições específicas de segurança e saúde no trabalho estabelecidos pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente e de acordo com as instruções transmitidas, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição;

d) Utilizar e manter em bom estado de conservação o equipamento de protecção e segurança que lhes for distribuído;

e) Cooperar e contribuir para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

f) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao técnico de segurança, as situações que configurem um quase acidente, bem como as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afiguram susceptíveis de originar perigo grave e iminente, ou qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

g) Colaborar, sempre que para isso sejam solicitados, na elaboração das participações e investigação de acidentes e quase acidentes;

h) Apresentar-se para a realização dos exames de medicina do trabalho sempre que para tal for convocado.

2- O trabalhador que violar as normas estabelecidas no número anterior incorre em infracção disciplinar.

Artigo 3.º

Sugestões e reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho e a comissão de trabalhadores têm o direito de apresentar às

empresas sugestões ou reclamações referentes a esta matéria.

CAPÍTULO II

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST)

Artigo 4.º

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos de acordo com a lei e com o disposto nos números seguintes.

2- Nas empresas com instalações geograficamente dispersas, os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos por estabelecimento, entendendo-se este como um agrupamento de instalações integradas numa mesma unidade da estrutura orgânica da empresa.

3- Os representantes dos trabalhadores para a SST dispõem para o exercício das suas funções do crédito de horas previsto na lei, referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Sempre que haja dispersão geográfica dos estabelecimentos ou instalações da empresa, os representantes dos trabalhadores para a SST podem dispor, para além do crédito de horas previsto no número anterior, de um crédito adicional de 2,5 horas por mês, para preparar as reuniões das comissões ou subcomissões de segurança.

5- Os créditos de horas atribuídos, nos termos deste artigo, aos representantes dos trabalhadores para a SST são contabilizados trimestralmente, não podendo cada período de ausência ser superior a um dia.

6- Os representantes dos trabalhadores para a SST gozam, enquanto tal, das garantias consignadas na lei e no ACT.

7- Os representantes dos trabalhadores para a SST não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa de confidencialidade.

8- O dever de confidencialidade previsto no número anterior mantém-se após a cessação do mandato.

CAPÍTULO III

Comissões e subcomissões de segurança

Artigo 5.º

Constituição

1- Ao nível de empresa é constituída uma comissão de segurança como órgão consultivo em matéria de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão de segurança da empresa é paritária e integra os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.

3- Nas empresas com instalações geograficamente dispersas podem ser instituídas subcomissões de segurança por estabelecimento, na acepção prevista no número 2 do artigo 4.º

4- A criação das subcomissões de segurança é da competência das comissões de segurança.

5- As subcomissões de segurança são paritárias e integram os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.

6- Para cumprimento das atribuições que lhes estão cometidas a comissão e subcomissões de segurança podem ser assessorados ou recorrer à colaboração de técnicos da empresa ou, para assuntos específicos, de entidades externas.

Artigo 6.º

Funcionamento

1- A comissão de segurança da empresa reúne, pelo menos, uma vez por trimestre.

2- As subcomissões de segurança reúnem, pelo menos, uma vez por trimestre.

3- Das reuniões das comissões e subcomissões de segurança é elaborada acta que, depois de aprovada na reunião seguinte, terá a divulgação adequada.

4- São considerados para todos os efeitos como prestação normal de trabalho os tempos utilizados pelos representantes dos trabalhadores e assessores em reuniões da comissão e subcomissões de segurança, incluindo as respectivas deslocações.

Artigo 7.º

Atribuições

1- São atribuições da comissão e subcomissões de segurança, designadamente:

a) Elaborar as normas do seu funcionamento;

b) Apreciar e prestar informação sobre instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho, no domínio da segurança e saúde no trabalho;

c) Apreciar e prestar informação sobre projectos de normas gerais e específicas de segurança e saúde no trabalho;

d) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança;

e) Propor acções visando dar aos trabalhadores formação e assistência específica em matéria de segurança e saúde no trabalho;

f) Dar parecer sobre os relatórios das actividades no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;

h) Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamentos de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;

i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de segurança e saúde no trabalho e dar-lhes seguimento;

j) Analisar os relatórios de acidentes de trabalho;

k) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de actuação;

l) Propor o estudo das condições de trabalho no domínio da segurança e saúde no trabalho das funções que no seu entender mereçam um tratamento específico.

2- As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas sobre novos procedimentos de segurança antes de serem postos em prática, ou logo que possível em caso de aplicação urgente dos mesmos, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

CAPÍTULO IV

Serviços de segurança e de saúde no trabalho

Artigo 8.º

Atribuições dos serviços de prevenção e segurança

1- Compete aos serviços de prevenção e segurança desenvolver, de acordo com a política da empresa, as acções necessárias à concretização da segurança no trabalho.

2- Os serviços de prevenção e segurança têm designadamente as seguintes atribuições:

a) Promover e coordenar, no âmbito da segurança no trabalho, as ações julgadas necessárias para consecução dos objetivos globais da empresa, nomeadamente os relativos à segurança das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios;

b) Elaborar propostas do plano de atividades a desenvolver em cada ano no âmbito da segurança no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da empresa;

c) Informar, nas fases de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;

d) Proceder à identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e o seu controlo periódico;

e) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência, quer estejam ou não regulamentadas;

f) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho, no domínio da segurança e na prevenção e combate de incêndios;

g) Elaborar relatórios das atividades no âmbito da segurança no trabalho, bem como estatísticas de acidentes;

h) Promover as ações necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidente e à sua prevenção;

i) Promover a investigação dos acidentes e quase acidentes, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;

j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover ações de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;

k) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de segurança no trabalho;

l) Estudar as características do equipamento de proteção de uso individual e coletivo, tendo como objetivo estabelecer a sua uniformização na empresa e instruir os trabalhadores no seu manejo e manutenção;

m) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para as empresas, bem como dos trabalhadores movimentados, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna sobre segurança e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a empresa dispõe;

n) Promover ações de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos de segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de proteção individual;

o) Colaborar com a medicina do trabalho na formação de socorristas e nas ações de socorrismo;

p) Colaborar em ações de formação em segurança;

q) Dar apoio técnico à comissão e subcomissões de segurança.

Artigo 9.º

Atribuições dos serviços de medicina do trabalho

São atribuições dos serviços de medicina do trabalho, designadamente:

a) Propor estratégias e programas preventivos para os diversos factores de risco (profissionais e pessoais) a que a população trabalhadora da empresa se encontra exposta;

b) Programar e organizar a execução dos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais, no âmbito da legislação em vigor;

c) Efectuar visitas a locais de trabalho para avaliação dos riscos para a saúde dos trabalhadores e propor medidas correctivas;

d) Promover e organizar, em apoio dos serviços de prevenção e segurança, campanhas e acções corporativas de sensibilização e prevenção no domínio dos riscos ocupacionais;

e) Participar, sempre que solicitado, nas reuniões das comissões e subcomissões de segurança.

CAPÍTULO V

Verificação das condições de segurança e saúde no trabalho nas instalações

Artigo 10.º

Princípios gerais

1- As empresas, através dos serviços de prevenção e segurança, isoladamente ou em conjunto com os serviços de medicina do trabalho, promovem visitas de inspecção periódicas às instalações, para verificar as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho.

2- Os relatórios destas visitas devem assinalar as situações de não conformidade encontradas e propor medidas preventivas destinadas a corrigir as deficiências encontradas, bem como referir eventuais oportunidades de melhoria.

3- As empresas dão conhecimento desses relatórios, consoante o respectivo âmbito, à comissão e/ou à subcomissão de segurança e do tratamento das não conformidades ou deficiências assinaladas.

CAPÍTULO VI

Formação, informação e sensibilização sobre segurança no trabalho

Artigo 11.º

Princípios gerais

1- Compete às empresas, sempre que seja considerado necessário, promover a participação em acções ou cursos da especialidade, facultando aos representantes dos trabalhadores para o SST o acesso aos documentos respectivos.

2- As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas tendo em atenção o respectivo âmbito de actuação sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo da formação adequada as empresas fornecem aos trabalhadores, assim como aos seus representantes para SST, formação ou informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

4- A formação/informação referida no número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos ou sistemas de trabalho, assim como alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

5- As empresas promovem acções tendentes a sensibilizar e dinamizar os trabalhadores no interesse pelas questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

ANEXO V

Tabela salarial e outras prestações pecuniárias

(Cláusula 54.ª do ACT)

Artigo 1.º

Bases de retribuição

A tabela de retribuições base (em euros), para trabalho a tempo inteiro, é a seguinte:

BR	Retribuição base (valores de 2014)
Níveis 5 a 2 Bases de retribuição	
01	798,00
02	842,00
03	894,00
04	949,00
05	1 014,00
06	1 070,00
07	1 142,00
08	1 210,00
09	1 304,00
10	1 400,00
11	1 505,00
12	1 616,00
13	1 729,00
14	1 832,00
15	1 951,00
16	2 059,00
17	2 170,00
18	2 280,00
19	2 389,00
20	2 503,00
21	2 611,00
22	2 720,00

LR	Retribuição base (valores de 2014)
Nível 1 Letras de retribuição	
A2	1 304,00
A1	1 400,00
A	1 505,00
B	1 638,00
C	1 771,00
D	1 902,00
E	2 034,00
F	2 170,00
G	2 298,00
H	2 452,00
I	2 602,00
J	2 752,00
K	2 905,00
L	3 052,00
M	3 205,00
N	3 378,00
O	3 553,00
P	3 730,00
Q	3 906,00

Artigo 2.º

Subsídio de alimentação

O valor diário do subsídio de alimentação é de 10,84 euros.

Artigo 3.º

Abono para falhas

1- O abono para falhas (AF), consoante os montantes em moeda movimentados pelos trabalhadores, será calculado nos seguintes termos:

1.º escalão - Valores compreendidos entre 3000,00 euros e 30 000,00 euros:

AF = 0,06 x Rm;

2.º escalão - Valores compreendidos entre 30 000,00 euros e 150 000,00 euros:

AF = 0,075 x Rm;

3º escalão - Valores iguais ou superiores a 150 000,00 euros:

AF = 0,097 x Rm.

Sendo Rm o valor correspondente à BR1.

2- O valor dos escalões referidos no número anterior é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 4.º

Compensação por horário especial contínuo

A compensação por horário especial contínuo processa-se através de um subsídio mensal com o valor de 9,30 euros.

Artigo 5.º

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- A retribuição por isenção de horário de trabalho, na modalidade a que se refere o número 2 da cláusula 26.ª do ACT, processa-se através de um subsídio mensal com o valor mínimo equivalente à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- O subsídio por isenção de horário de trabalho não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação.

3- O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Durante 12 meses, como remanescente, quando, por parte das empresas, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

4- Sem prejuízo do disposto na alínea *b)* do número anterior, os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho que, por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, o deixam de praticar, perdem o direito ao respectivo subsídio continuando, no entanto, a recebê-lo, como retribuição remanescente, até ser absorvida por futuros aumentos de retribuição, nas condições estabelecidas no artigo 9.º deste anexo, se tiverem permanecido nessa situação mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

Artigo 6.º

Retribuição por turnos

1- A retribuição por prática do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal, com os seguintes valores:

Regime de três turnos com folgas rotativas - 23,5 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 414,50 euros e mínimo de 264,89 euros.

Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo - 13,5 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 208,42 euros e mínimo de 132,45 euros.

Regime de dois turnos com folgas rotativas - 21 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 289,92 euros e mínimo de 185,68 euros.

Regime de dois turnos com folgas fixas - 11 % da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 125,75 euros e mínimo de 80,46 euros.

2- O subsídio de turnos por cada trabalhador em regime de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas determina-se através da seguinte fórmula:

$$St = K \times \frac{Sm}{N}$$

em que

St subsídio de turnos por trabalhador;

K igual a 2,8 ou 2 consoante se trate de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas;

Sm valor igual a 21 % da retribuição base do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas rotativas ou valor igual a 11 % da retribuição base do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas fixas;

N número de trabalhadores que efetivamente asseguram o posto de trabalho.

Artigo 7.º

Retribuição por folgas rotativas

A retribuição por prática do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal com os seguintes valores:

1.ª modalidade - 8,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 125,75 euros e mínimo de 80,46 euros.

2.ª modalidade - 13,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 208,45 euros e mínimo de 132,45 euros.

3.ª modalidade - 18,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 289,92 euros e mínimo de 185,68 euros.

Artigo 8.º

Retribuição por disponibilidade

A retribuição por disponibilidade processa-se através de um subsídio horário de disponibilidade fixado em:

a) Disponibilidade imediata: 25 % da retribuição horária por cada hora de disponibilidade;

b) Disponibilidade de alerta: 15 % da retribuição horária por cada hora de disponibilidade.

Artigo 9.º

Retribuição remanescente

1- A retribuição remanescente, nos casos em que exista, continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora em rubrica separada.

2- O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3- Nos casos previstos no número anterior, o valor da retribuição remanescente será reduzido, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20 % do seu montante inicial, até se extinguir.

Artigo 10.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1- A alimentação na primeira infância é comparticipada através da atribuição de uma verba mensal no valor de 12,77 euros.

2- A verba mensal referida no número anterior é actualizada anualmente de acordo com o Índice Alimentação e Bebidas publicado pelo INE.

Artigo 11.º

Subsídio para aquisição de material escolar

O subsídio para aquisição de material escolar, previsto na cláusula 107.ª do ACT, é fixado nos seguintes montantes, que serão atualizados, em cada ano, atendendo ao índice de preços no consumidor, sem habitação:

a) Até ao 6.º ano de escolaridade 20,31 euros;

b) Do 7.º ao 12.º anos de escolaridade, por disciplina 8,80 euros;

c) Ensino superior 14,74 euros.

ANEXO VI

Regulamento disciplinar

(Cláusula 88.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Instauração de procedimento disciplinar

1- Sempre que a conduta de um trabalhador possa constituir violação dos seus deveres consignados na lei ou no ACT, elabora-se participação que é presente à entidade competente para o exercício do poder disciplinar.

2- Se a conduta em causa não envolver responsabilidade disciplinar, a entidade referida no número anterior mandará arquivar a participação. Em caso contrário, mandará instaurar processo disciplinar ou processo prévio de inquérito nos termos do artigo 4.º

3- O exercício da ação disciplinar inicia-se com a decisão de instauração de processo disciplinar.

Artigo 2.º

Nomeação de instrutor e atos processuais

1- A entidade que mandar instaurar processo prévio de inquérito ou processo disciplinar nomeia um instrutor.

2- A decisão de instauração de processo disciplinar, assim como a nomeação de instrutor são comunicadas por escrito ao trabalhador.

3- O instrutor pode requerer a nomeação de assessores jurídicos, técnicos ou administrativos.

4- São admitidas, sempre que o instrutor considere útil para o processo, acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou o trabalhador, suspeito da infração ou arguido no processo disciplinar.

5- Todos os atos processuais deverão ser reduzidos a escrito, assinados e rubricados pelos respetivos intervenientes, não prejudicando a sua validade a recusa comprovada da assinatura dos mesmos por algum deles.

Artigo 3.º

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, se se mostrar inconveniente a sua permanência ao serviço.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada até 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a entidade referida no número anterior justifique por escrito que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores deve ser comunicada, por escrito, ao sindicato ou comissão de trabalhadores a que pertença e não obsta a que possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

CAPÍTULO II

Processo prévio de inquérito

Artigo 4.º

Processo prévio de inquérito

1- Em caso de dúvida sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do autor da infração e para apuramento de factos determinados, que sejam necessários para fundamentar a nota de culpa, mandará a entidade com competência disciplinar instaurar processo prévio de inquérito.

2- O processo deve ser conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do processo, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

3- O processo prévio de inquérito tem carácter secreto, podendo, porém, o instrutor se tal se afigurar conveniente ao esclarecimento dos factos, requisitar a colaboração de assessores dando-lhes ou permitindo que lhes seja dado conhecimento do conteúdo de ato ou de documento constante do processo.

4- As pessoas referidas no número anterior, quando trabalhadores da empresa, ficam, em todo o caso, sujeitas ao dever de sigilo quanto aos atos ou documentos de que lhes seja dado conhecimento, correspondendo a violação de tal dever a infração disciplinar.

Artigo 5.º

Instrução

1- O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante, das testemunhas e, quando necessário, do trabalhador suspeito da infração, procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.

2- O participante, o trabalhador suspeito da infração e as

testemunhas, deverão ser notificados para prestar declarações ou estar presentes em todos os atos em que o instrutor o considere de interesse, devendo para tal designar o dia, a hora e o local das audições, exames ou diligências a efetuar.

3- Finda a instrução, o instrutor apresentará à entidade com competência disciplinar relatório propondo a instauração de processo disciplinar e minuta de respetiva nota de culpa, nos termos referidos no artigo 6º, ou se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou qualquer outro motivo, propondo que o processo seja arquivado.

4- O despacho de arquivamento proferido pela entidade com poder disciplinar será notificado ao trabalhador suspeito de ter cometido infração sempre que este tenha conhecimento formal da instauração do inquérito, podendo ainda, quando se considerar adequado, ser dado conhecimento a outras pessoas que tenham intervindo no processo como participantes, declarantes ou testemunhas.

Artigo 6.º

Nota de culpa

A minuta de nota de culpa a elaborar pelo instrutor e a apresentar à entidade com competência disciplinar deverá conter a identidade, categoria profissional e data de admissão do trabalhador, e deverá conter a exposição do facto ou factos imputados, localizados no tempo e no lugar em que ocorreram, e todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do trabalhador.

CAPÍTULO III

Processo disciplinar

Artigo 7.º

Natureza do processo disciplinar

O processo disciplinar tem carácter rigorosamente sigiloso, só podendo ser examinado pelo trabalhador ou seu representante, nos termos do número 2 do artigo 10.º

Artigo 8.º

Comunicação de instauração de processo disciplinar e da nota de culpa

1- A empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha cometido infração disciplinar a instauração de processo disciplinar mencionando, se for o caso, a intenção de proceder ao seu despedimento.

2- Com a comunicação atrás referida, salvo no caso previsto no número 2 do artigo 3.º em que a nota de culpa será enviada logo que estiver concluída, a empresa juntará nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta.

3- Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento, a empresa, na mesma data em que ocorrerem os factos referidos nos números anteriores, remeterá à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato cópia da comunicação e da nota de culpa.

4- As notificações dos documentos a que se referem os números 1 e 2 podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador ou pelo correio, por carta registada com aviso de receção, dirigida para a residência do trabalhador conhecida na empresa, e não deixam de produzir efeito pelo facto de serem devolvidas.

5- No caso previsto na parte final do número anterior a notificação considera-se efetuada no último dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

Artigo 9.º

Direitos e garantias do trabalhador

O trabalhador tem direito a:

a) Apresentar a sua defesa no decurso do processo disciplinar;

b) Analisar o processo, nas condições referidas no número 2 do artigo 10.º;

c) Fazer-se acompanhar por delegado sindical ou assessor jurídico, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas.

Artigo 10.º

Defesa do trabalhador

1- O prazo de apresentação de defesa é de quinze dias úteis a contar da receção da nota de culpa.

2- Notificado o trabalhador da nota de culpa, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado por escrito, podendo qualquer deles examiná-lo durante o prazo fixado para a defesa, no local que o instrutor indicar.

3- Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua eventual participação nos mesmos, indicar testemunhas e os factos sobre que devem depor, bem como solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Finda a produção da prova oferecida pelo trabalhador, pode o instrutor ordenar novas diligências consideradas indispensáveis ao esclarecimento da verdade, tendo o trabalhador o direito de dizer o que se lhe oferecer em sua defesa nos cinco dias úteis subsequentes à notificação que para o efeito lhe for feita.

5- O prazo fixado no número 1 deste artigo só pode ser excedido em caso de justo e comprovado impedimento, competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido para a admissão extemporânea da defesa.

Artigo 11.º

Instrução

1- O instrutor procederá às diligências probatórias que possam esclarecer a verdade dos factos, nos termos legais.

2- O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar, no dia, hora e local designados pelo instrutor.

3- As testemunhas arroladas pelo trabalhador só podem ser interrogadas sobre os factos para que hajam sido indicadas.

4- Todos os requerimentos e documentos destinados ao processo devem ser apresentados ao instrutor ou a este enviados por carta registada com aviso de receção ou protocolo, devendo este incorporá-los no processo depois de devidamente numerados e rubricados.

Artigo 12.º

Conclusão da instrução e relatório final

Terminada a instrução, o instrutor elaborará relatório final, onde conste a caracterização das infracções, sua qualificação e gravidade e circunstâncias atenuantes e agravantes, propondo, nas conclusões, a aplicação da sanção que julgar justa ou que os autos se arquivem.

Artigo 13.º

Pareceres da comissão de trabalhadores e associações sindicais

1- No caso do processo disciplinar ter sido instaurado com intenção de despedimento, após a resposta à nota de culpa ou concluídas as diligências probatórias, e antes da tomada de decisão de aplicação de sanção, o processo deve ser enviado, por cópia integral, ao sindicato do trabalhador e à comissão de trabalhadores, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido pelo sindicato em que seja filiado, não havendo neste caso lugar à apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

Artigo 14.º

Decisão disciplinar e sua execução

1- Quando esteja em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa dispõe de trinta dias para proferir a decisão disciplinar, a contar do recebimento dos pareceres referidos no número 1, ou se for o caso, no número 2, do artigo 13.º ou decorrido o prazo para o efeito, ou quando não exista comissão de trabalhadores ou o trabalhador não seja representante sindical, a partir da data da última diligência de instrução, sob pena de caducidade do direito de aplicação da sanção.

2- Para a decisão final só podem ser invocados os factos concretos e especificadamente descritos na nota de culpa.

3- A decisão será notificada ao trabalhador, mediante a entrega de cópia ou transcrição do despacho com a respetiva fundamentação.

4- A decisão será igualmente comunicada por escrito, nos casos de despedimento com justa causa à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato.

5- A execução da sanção disciplinar terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Artigo 15.º

Nulidades

Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a consequente impossibilidade de se aplicar a respetiva sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta de comunicação ao trabalhador, por cópia ou transcrição, da decisão final do processo disciplinar e o impedimento do exercício dos direitos e garantias consignados no artigo 9.º

CAPÍTULO IV

Aplicação das sanções disciplinares

Artigo 16.º

Repreensão verbal e repreensão registada

1- As sanções de repreensão verbal ou de repreensão registada são aplicáveis, designadamente, nos casos de negligência ou má compreensão dos deveres consignados na lei ou neste ACT.

2- A repreensão verbal pode ser feita na presença de duas testemunhas designadas pela entidade que fizer a repreensão, se esta o considerar conveniente, bem como, a requerimento do trabalhador, perante delegado sindical que o tenha acompanhado ao abrigo do disposto na alínea *c)* do artigo 9.º

Artigo 17.º

Perda de dias de férias

A sanção de perda de dias de férias é aplicável nos casos previstos de infração da lei e do ACT, em que a gravidade da infração e o grau de culpabilidade do trabalhador não justifiquem a aplicação da sanção de suspensão da prestação de trabalho.

Artigo 18.º

Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição

A sanção de suspensão de prestação de trabalho com perda de retribuição é aplicável, designadamente, nos casos de:

a) Faltas de correção para com os outros trabalhadores da empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;

b) Quebra de sigilo profissional de que resultem prejuízos.

Artigo 19.º

Despedimento com justa causa

A sanção de justa causa de despedimento só é aplicável quando o comportamento culposo do trabalhador, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Artigo 20.º

Circunstâncias atenuantes e agravantes

1- Constituem atenuantes quaisquer circunstâncias que precedam, acompanhem ou se sigam à prática da infração e

que diminuam a culpa do trabalhador ou, de qualquer modo, reduzam a gravidade do facto ou as suas consequências, podendo ser consideradas, nomeadamente, as seguintes:

a) A confissão espontânea;

b) O bom comportamento anterior;

c) O arrependimento.

2- São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:

a) A premeditação;

b) A reincidência;

c) A acumulação de infrações;

d) A intenção de lucrar.

3- Há reincidência quando o trabalhador pratica a mesma infração disciplinar antes de decorrido um ano sobre a data da anterior.

Artigo 21.º

Efeitos das sanções

As sanções disciplinares, com exceção da repreensão verbal, são registadas no processo individual do trabalhador.

ANEXO VII

Complementos dos benefícios da Segurança Social

(Cláusula 119.ª, número 1 do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas complementam os benefícios concedidos pela Segurança Social, nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Benefícios complementados

1- As empresas atribuem complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- As empresas atribuem ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

Artigo 3.º

Âmbito pessoal e prazo de garantia

1- Têm direito aos complementos assegurados pelas empresas neste anexo:

a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT;

b) Os trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT que na data referida na alínea anterior se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

c) Os trabalhadores referidos na alínea *a)* que passem à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

d) Os trabalhadores referidos nas alíneas *a), b)* e *c)* que passem à situação de pensionistas;

e) Os pensionistas existentes à data de entrada em vigor do presente ACT, que quando passaram a tal situação eram trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT.

2- Os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos titulares referidos no número 1 são igualmente abrangidos pelo presente anexo, nos termos neste expressamente previstos.

3- Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime geral da Segurança Social.

Artigo 4.º

Referências a diplomas legais

1- Para efeitos de aplicação do presente anexo e em todos os casos em que nele se refere um concreto diploma legal, consideram-se como irrelevantes quaisquer alterações legais que os regimes jurídicos constantes dos referidos preceitos legais tenham sofrido, bem como a sua posterior revogação, salvo nas situações expressamente previstas no presente anexo e no número seguinte.

2- Quando neste anexo se refira o Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 9/99, de 8 de Janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 265/99, de 14 de Julho, e pelo Decreto-Lei n.º 437/99, de 29 de Outubro.

3- Quando neste anexo se refira o Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 287/90, de 19 de Setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 165/99, de 13 de Maio.

4- Quando neste anexo se refira o Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de Outubro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 141/91, de 10 de Abril, e pelo Decreto-Lei n.º 265/99, de 14 de Julho.

CAPÍTULO II

Benefícios diferidos

SECÇÃO I

Complemento da pensão por invalidez

Artigo 5.º

Reconhecimento da situação de invalidez

Compete à Segurança Social o reconhecimento da situação de invalidez.

Artigo 6.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão por invalidez é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que a empresa tome conhecimento oficial da passagem do trabalhador à situação de invalidez.

2- O complemento a que se refere o número anterior suspende-se e termina sempre que seja suspensa ou cesse a pensão por invalidez concedida pela Segurança Social.

3- O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efectuados, em cada ano, pela Segurança Social.

Artigo 7.º

Cálculo e limites do complemento atribuído pelas empresas

1- O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pelas empresas e o montante da pensão anual paga pela Segurança Social, integrada por todas as prestações por esta pagas, não podendo, em qualquer caso, aquele complemento ser superior ao que resultaria da aplicação das regras de cálculo da pensão previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

2- O valor de cada prestação (C_i) que integra o complemento de pensão atribuído pelas empresas é calculado pela seguinte fórmula:

$$N \times C_i = n \times R \times p - N \times P_i$$

sempre que $n \times R \times p$ for maior que $N \times P_i$ e em que:

C_i representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pelas empresas;

R representa a retribuição, referida a tempo inteiro, do mês anterior à passagem à situação de invalidez;

p representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no número 5 deste artigo;

P_i representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pela Segurança Social ou, se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro;

N representa o número de pagamentos, em cada ano, efetuados pela Segurança Social;

n representa o número de prestações que compõem a retribuição global garantida em cada ano, pelas empresas.

3- A retribuição do mês anterior à passagem à situação de invalidez (R) é integrada pelo valor ilíquido das seguintes parcelas:

Rb retribuição base;

Ra retribuição por antiguidade;

Rt retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;

Rr remanescente da retribuição normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

4- A retribuição base (Rb) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 1/1/2000 é acrescida de uma parcela de 42,14 euros e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o número 6 do artigo 3.º do protocolo sobre «Regimes e situações especiais de trabalho».

5- A percentagem (p), referida no número 2 deste artigo e a antiguidade (a), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

p = 50 % para a até 10 anos

p = [50 + (a-10) x 1,5] % para a de 10 a 30 anos

p = 80 % para a de 30 ou mais anos

6- Para efeitos do cálculo do complemento da pensão por invalidez, não se considera integrado em Pi o suplemento da pensão por cônjuges a cargo do pensionista nem o suplemento da pensão de grande invalidez (subsídio por assistência de 3.ª pessoa).

Artigo 8.º

Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (a) referida no número 5 do artigo anterior faz-se no dia um de Janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

a) É unicamente considerado o tempo de trabalho prestado às empresas ou a outras entidades ou serviços que nelas se fusionaram ou foram integrados ou transferidos, desde que tal fusão, integração ou transferência tenha ocorrido até à data de entrada em vigor do presente ACT, salvo se diferentemente houver sido acordado;

b) Os períodos de trabalho a tempo parcial, quando os houver, serão reduzidos a períodos de trabalho a tempo inteiro, salvo se diferentemente houver sido acordado;

c) O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia um de Janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

Artigo 9.º

Limite do complemento atribuído pelas empresas

O valor da prestação do complemento atribuído na data da passagem à situação de invalidez, calculado nos termos do artigo 7.º, não pode exceder 80 % da retribuição ilíquida efetivamente percebida pelo trabalhador no mês anterior ao da passagem a essa situação sem prejuízo do disposto no artigo 15.º

Artigo 10.º

Princípio geral de actualização do complemento da pensão por invalidez

1- O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de actualização, sempre que haja alterações da retribuição normal de carácter geral no âmbito da empresa.

2- Para efeitos do número anterior, nos casos em que tenham sido atribuídas, as parcelas referidas no número 4 do artigo 7.º são actualizadas anualmente na mesma percentagem

da tabela salarial.

Artigo 11.º

Regras para o cálculo da actualização do complemento da pensão por invalidez

1- Para efeito da atualização do valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa, considera-se que o valor total garantido se decompõe em três parcelas, X, Y, e Z, que têm, em cada momento em que se verifique alteração da retribuição normal referida no artigo 9.º, os valores X1, Y1, e Z1, em que:

$X_1 = n \times R_b \times p$

$Y_1 = n \times R_{a1} \times p$

$Z_1 = n \times (R_{t1} + Rr_1) \times p$

2- Havendo alterações na retribuição base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor (X2) de tal maneira que:

$X_2 = n \times R_{b2} \times p$

em que:

$R_{b2} = R_{b1} + D R_b$

sendo D R_b o acréscimo da retribuição base igual ou mais próxima do valor R_{b1}.

3- Havendo alteração da retribuição por antiguidade, a parcela representada por Y1 varia segundo as regras definidas no número anterior e passa a ter o valor Y2.

4- A parcela Z1, quando exista, será reduzida sempre que haja aumento nas parcelas X1 e Y1, não podendo porém a sua redução exceder, de cada vez, metade do valor do aumento das referidas parcelas.

5- Para os demais efeitos a pensão por invalidez é indivisa, resultando o seu montante global dos valores atualizados de X, Y e Z, conforme as regras dos números anteriores.

Artigo 12.º

Princípio geral de recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento

Sempre que haja alteração da retribuição normal de carácter geral no âmbito da empresa, serão analisados os casos em que não foi atribuído inicialmente complemento por N x P_i ser maior que n x R x p, na fórmula do número 2 do artigo 7.º para o efeito da atribuição do complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

Artigo 13.º

Regras para o recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento

1- Para análise dos casos em que não foi atribuído complemento no momento da passagem à situação de invalidez, considera-se o valor da expressão n x R x p no mês anterior à passagem a essa situação e calcula-se o acréscimo que terá nos diversos momentos em que haja alteração da retribuição normal, seguindo as mesmas regras do artigo 11.º e considerando a mesma decomposição.

2- Logo que haja uma alteração que torne a expressão n x R x p maior que N x P_i começa a ser atribuído o respectivo complemento C_i conforme o previsto no artigo 7.º e seguintes.

3- Ainda que no primeiro recálculo e em alguns dos seguintes se verifique que não há motivo para atribuir complemento, os resultados obtidos devem ser mantidos até ser atribuído um complemento, uma vez que cada recálculo deve basear-se no anterior.

Artigo 14.º

Correcção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pela Segurança Social

1- Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pela Segurança Social, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela empresa será calculado conforme previsto nos artigos 7.º e seguintes.

2- Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total N x (Ci + Pi) recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80 % de n x R, conforme o definido no artigo 7.º

3- Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida, os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras actualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

Artigo 15.º

Pensão mínima

1- As empresas atribuem aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a n x R x 0,65, em que R tem o valor de 594,00 euros.

2- O valor de R é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

3- Ao pagamento do complemento anual previsto no número anterior é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

SECÇÃO II

Complemento de pensão de reforma por velhice

Artigo 16.º

Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento

1- O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinja a idade normal de acesso para o efeito prevista pela Segurança Social.

2- O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela segurança social.

3- A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respectivas condições de atribuição.

Artigo 17.º

Limite de permanência ao serviço

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer à Segurança Social a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais que a idade normal de acesso à reforma por velhice.

2- A permanência ao serviço é porém permitida, para além da data referida no número anterior:

a) Se o trabalhador, ao atingir essa idade, não tiver ainda 30 anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do 1.º trimestre do ano em que o trabalhador atinja 30 anos de antiguidade ou o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade, se este facto ocorrer antes daquela data.

b) Até à data estabelecida no acordo a que se refere o número 3 do artigo 16.º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade.

Artigo 18.º

Comunicação da passagem à situação de reforma

1- O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do número 1 do artigo 16.º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no número 1 do artigo 17.º, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respetivo requerimento à Segurança Social.

2- Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no número 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

Artigo 19.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão de reforma por velhice é atribuído com carácter vitalício a partir do dia um do mês seguinte àquele em que o trabalhador, por esse motivo, cesse a sua actividade na empresa e suspende-se sempre que seja suspensa a pensão concedida pela Segurança Social.

2- Ao pagamento do complemento de pensão de reforma por velhice é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

Artigo 20.º

Cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice e sua actualização

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa e a sua atualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 7.º a 13.º e no número 1 do artigo 14.º, em que:

C_i é substituído por C_V que representa o valor da prestação do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa;

Pi é substituído por Pv que representa o valor da prestação da pensão de reforma por velhice concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

Artigo 21.º

Pensão mínima

A pensão mínima de reforma por velhice determina-se de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

SECÇÃO III

Complemento de pensão de sobrevivência

Artigo 22.º

Titulares do direito à pensão de sobrevivência

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas empresas os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem a Segurança Social reconheça direito àquela pensão.

Artigo 23.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

2- O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pela Segurança Social, a respetiva pensão.

3- O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que a Segurança Social considere extinta a respetiva pensão, mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pela Segurança Social.

4- Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

Artigo 24.º

Cálculo do complemento atribuído pelas empresas

1- O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas empresas é calculado pela seguinte fórmula:

$C_S = p \times (C+P) - P_S$

sempre que $p \times (C+P)$ for maior que P_S e em que:

C_S representa o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;

p representa uma percentagem definida no número 2 deste artigo;

C representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista,

P representa o valor de cada prestação da pensão concedida pela Segurança Social ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P_S representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

2- A percentagem (p) referida no número anterior tem os seguintes valores:

60 % para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivo;

20 %, 30 % ou 40 % para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60 %, 70 % ou 80 % para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60 %, 70 % ou 80 % para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data da morte do trabalhador ou pensionista confiram direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.

3- Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

4- O complemento da pensão de sobrevivência por parte das empresas fica limitado às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Fevereiro, deixando de se aplicar quando a segurança social iguale os complementos a cargo das empresas ou extinga a atribuição da pensão de sobrevivência.

Artigo 25.º

Actualização dos complementos da pensão de sobrevivência

1- Sempre que haja alteração da retribuição normal de carácter geral no âmbito da empresa, os valores de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência serão atualizados como consequência da atualização do valor de C, na fórmula do número 1 do artigo 24.º

2- É aplicável, com as necessárias adaptações, ao complemento da pensão de sobrevivência o estabelecido nos artigos 12.º a 14.º

Artigo 26.º

Pensão mínima

As empresas atribuem ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 22.º, um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

Artigo 27.º

Complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente ou doença profissional

O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional será calculado pela seguinte fórmula:

$$N \times C_S = n \times R \times p - N \times P_S$$

em que:

C_S, p e P_S têm os valores do número 1 do artigo 24.º;

R representa 80 % do valor da retribuição definida nos números 3 e 4 do artigo 7.º;

N e n têm os valores do número 2 do artigo 7.º

Artigo 28.º

Pensão supletiva de sobrevivência

Sempre que o falecimento do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 22.º

Artigo 29.º

Montante da pensão supletiva de sobrevivência

A pensão supletiva de sobrevivência referida no artigo anterior será igual à soma da pensão de sobrevivência com o complemento a que teriam direito os sobreviventes se se tivesse completado, nessa data, o prazo de garantia.

Artigo 30.º

Processo para atribuição da pensão supletiva

1- A atribuição da pensão supletiva de sobrevivência prevista no artigo anterior depende de requerimento do sobrevivente ou sobreviventes interessados, dirigido à empresa e instruído com certidão de óbito do trabalhador falecido e com os documentos que provem a qualidade de titular ou titulares exclusivos do direito à pensão.

2- O requerimento a que se refere o número anterior será apresentado no prazo de um ano, sob pena de caducidade do direito.

Artigo 31.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento da pensão supletiva de sobrevivência

1- A pensão supletiva de sobrevivência é atribuída a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador.

2- À suspensão e extinção da pensão supletiva aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos números 2 e 3 do artigo 23.º

3- É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no número 3 do artigo 6.º

Artigo 32.º

Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

1- O valor de cada prestação da pensão supletiva de sobrevivência é calculado pela seguinte fórmula:

$S = p \times (C+P)$

em que:

S representa o valor de cada prestação da pensão supletiva;

p representa a percentagem referida no artigo 24.º;

C representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela empresa se a Segurança Social concedesse pensão de sobrevivência;

P representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pela Segurança Social se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

2- A pensão supletiva de sobrevivência por parte das empresas fica limitado às responsabilidades que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Fevereiro.

Artigo 33.º

Actualização da pensão supletiva de sobrevivência

É aplicável à atualização da pensão supletiva de sobrevivência o disposto no artigo 25.º, tendo em consideração que C e P têm os valores indicados no artigo anterior.

Artigo 34.º

Pensão supletiva mínima

A pensão supletiva mínima é igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio por morte

Artigo 35.º

Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte

1- Têm direito ao complemento do subsídio por morte, atribuído pelas empresas, os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, dos reformados antecipadamente ou dos pensionistas por invalidez ou por velhice falecidos, a quem a Segurança Social concede tal subsídio.

2- Sempre que haja mais que um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de previdência.

3- O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

Artigo 36.º

Cálculo do complemento

O complemento do subsídio por morte atribuído pela empresa é calculado pela fórmula seguinte:

$C_m = 14 \times R - M$

em que:

C_m representa o valor do complemento do subsídio atribuído pela empresa;

R representa:

– No caso de morte de trabalhador do quadro do pessoal permanente: a retribuição do mês anterior ao da morte do trabalhador, integrada pelo valor ilíquido das parcelas constantes no número 2 do artigo 7.º;

– No caso de morte de trabalhador na situação de antecipação à pré-reforma: a retribuição do mês anterior ao da morte;

– No caso de morte de pensionista[2]: a retribuição teórica que, no mês em que se verificou a morte, servia de base ao cálculo da respetiva pensão;

M representa o subsídio por morte concedido pela Segurança Social, nos termos do Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de Outubro.

CAPÍTULO III

Benefícios imediatos

SECÇÃO I

Complemento do subsídio de doença

Artigo 37.º

Complemento atribuído pela empresa

1- A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pela Segurança Social.

2- A situação de doença deve ser participada à empresa, salvo impedimento ou justificação plausível, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.

3- O complemento do subsídio de doença é garantido pelas empresas nas condições, limites e montantes praticados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale o complemento ou extinga o benefício.

Artigo 38.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento do subsídio na doença atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$C_d = R_1 - S_d$

em que:

C_d representa o complemento atribuído pela empresa;

R_1 representa a retribuição líquida de impostos e descontos oficiais processados pela empresa e as prestações com carácter remuneratório que sejam de manter durante o período de doença por força deste ACT, mesmo que sobre elas não incidam tais descontos;

S_d representa o subsídio na doença que seria concedido pela Segurança Social nos termos do Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril.

[2] Cfr. definição constante na alínea *d)* do artigo 2.º, do anexo VIII do ACT.

Artigo 39.º

Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1- O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pela Segurança Social.

2- O complemento a que se refere o número anterior cessa nos mesmos casos em que a Segurança Social faça cessar o benefício correspondente e ainda sempre que o trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, se oponha à realização de inspecção médica promovida pela empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspecção médica não confirme a doença.

3- No caso da inspecção médica referida no número anterior não confirmar a doença, pode o trabalhador exigir um novo exame, por uma junta médica de que faça parte um médico de sua escolha.

4- A junta médica referida no número anterior terá que ser requerida no prazo máximo de três dias úteis a partir do conhecimento do resultado da inspecção médica e deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias úteis, contados da recepção do requerimento do trabalhador.

5- O trabalhador requerente indicará, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data do requerimento, o médico de sua escolha, ficando os honorários deste de conta da empresa, se a junta confirmar a doença e de conta do trabalhador, no caso contrário.

Artigo 40.º

Subsídio supletivo de doença

Sempre que a doença do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de protecção social na eventualidade de doença e ainda nos primeiros dias da baixa, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio na doença.

Artigo 41.º

Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 38.º

Artigo 42.º

Pagamento e cessação do subsídio supletivo

O pagamento do subsídio supletivo na doença é feito com o da retribuição mensal e a sua atribuição cessa nos casos previstos no número 2 do artigo 39.º

SECÇÃO II

Complemento do subsídio parental inicial

Artigo 43.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

Artigo 44.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído pela empresa é calculado pela fórmula do artigo 38.º em que C_d é substituído por C_{pi} e S_d é substituído por S_{pi} sendo:

C_{pi} o complemento do subsídio parental inicial atribuído pela empresa;

S_{pi} o subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

Artigo 45.º

Início e duração do complemento

1- O complemento do subsídio parental inicial é atribuído quando e enquanto a Segurança Social conceder e mantiver o correspondente subsídio.

2- O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

Artigo 46.º

Subsídio supletivo parental inicial

Sempre que o parto ocorra antes de cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de protecção social relativo à parentalidade, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio parental inicial.

Artigo 47.º

Montante do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial tem o valor de R1 da fórmula do artigo 38.º nos termos definidos pelo artigo 44.º

Artigo 48.º

Início e duração do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial é atribuído a partir do primeiro dia em que a trabalhadora ou o trabalhador inicia o período de licença parental inicial e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.

SECÇÃO III

Complemento do subsídio por descendentes deficientes

Artigo 49.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, reformados antecipadamente e pensionistas, um complemento do abono de família a crianças e jovens bonificado por deficiência, assim como do subsídio mensal vitalício, da pensão social e da pensão de invalidez do regime não contributivo, nos casos em que a sua atribuição decorre da situação de deficiência, nas condições em que a Segurança Social concede tais benefícios.

Artigo 50.º

Cálculo do complemento

1- O complemento referido no artigo anterior é calculado pela seguinte fórmula:

$C_{dd} = p \times R_m - S_{dd}$

em que:

C_{dd} representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela empresa;

p é igual a:

0,16 - para descendentes deficientes até aos 14 anos de idade;

0,24 - para descendentes deficientes dos 14 anos aos 18 anos de idade;

0,32 - para descendentes deficientes dos 18 anos aos 24 anos de idade;

0,42 - para descendentes deficientes com mais de 24 anos de idade.

R_m tem o valor de 504,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

S_{dd} representa o abono complementar a crianças e jovens deficientes ou o subsídio mensal vitalício concedidos pela Segurança Social.

2- Quando da aplicação da fórmula do número anterior resultar redução do complemento atribuído, este mantém-se enquanto a fórmula não for revista.

Artigo 51.º

Início, suspensão e pagamento do complemento

1- O complemento dos subsídios por descendentes deficientes atribuído pela empresa tem o seu início e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime geral da Segurança Social.

2- O pagamento deste complemento é feito com o da retribuição ou pensão.

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio de funeral

Artigo 52.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui um complemento do subsídio de funeral aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, pensionistas ou familiares de uns e de outros, nos casos e condições em que a Segurança Social lhe conceda tal benefício.

Artigo 53.º

Cálculo do complemento

1- O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$C_f = 0{,}5\ R\ m - S_f$

em que:

C_f representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa;

R_m representa o valor de 504,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

S_f representa o subsídio de funeral concedido pela Segurança Social.

2- Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pela Segurança Social com o complemento atribuído pelas empresas, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efectuadas.

CAPÍTULO IV

Adiantamento dos benefícios concedidos pela segurança social e dos complementos atribuídos pelas empresas

Artigo 54.º

Adiantamento feito pelas empresas

1- As empresas adiantam o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos seguintes benefícios diferidos concedidos pela Segurança Social e respectivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento e desde que os procedimentos da Segurança Social e da empresa permitam garantir o seu efectivo controlo.

Artigo 55.º

Reembolso dos benefícios adiantados

1- Os requerentes a quem a empresa, nos termos do artigo anterior, tenha adiantado o pagamento dos benefícios aí referidos, obrigam-se a reembolsar a empresa da quantia por esta adiantada, a esse título.

2- O reembolso a que se refere o número anterior terá lugar no mês seguinte ao do pagamento pela Segurança Social dos respectivos benefícios.

CAPÍTULO V

Deveres dos beneficiários

Artigo 56.º

Dever de informação

1- Os beneficiários dos complementos dos benefícios da Segurança Social previstos neste anexo VII devem apresentar toda a informação necessária ao calculo dos referidos complementos, nomeadamente as retribuições de referência da sua carreira contributiva que permitam efectuar o cálculo da pensão de reforma nos termos das normas indicadas.

2- A não apresentação atempada da informação que as empresas venham a solicitar, implica a suspensão do pagamento

dos complementos assegurados pelas empresas por impossibilidade do seu cálculo.

ANEXO VIII

Saúde

(Cláusula 119.ª, número 3 do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas mantêm um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou pelos subsistemas de saúde e com o âmbito pessoal previsto no presente anexo.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos do presente anexo entende-se por:

a) Beneficiário - Beneficiário titular, beneficiário não titular e pensionista de sobrevivência;

b) Beneficiário não titular - Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei, de beneficiário titular; descendentes ou equiparados do beneficiário titular que satisfaçam as condições previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício; ascendentes ou equiparados de beneficiário titular, a seu cargo ou que recebam «Pensão Social» ou «Pensão do regime especial das actividades agrícolas» e relativamente aos quais o beneficiário titular tenha solicitado a extensão da utilização do esquema complementar previsto no presente anexo;

c) Beneficiário titular - Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas outorgantes do ACT identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT, bem como os trabalhadores daquelas mesmas empresas que, àquela data, estejam em situação de antecipação à pré-reforma, de pré-reforma, de pensionista, ou de pensionista de sobrevivência;

d) Pensionista - Pessoa que quando passou à situação de reformado por velhice ou invalidez integrava o quadro do pessoal permanente de uma das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT;

e) Pensionista de sobrevivência - Cônjuge ou equiparado ou descendente de beneficiário titular com direito a pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social por morte daquele;

f) Subsistema de saúde - Estrutura, criada por lei ou convenção, para protecção na doença de certo grupo de beneficiários determinado em função da sua actividade profissional;

g) Tabela de actos médicos - Tabela que define os valores máximos de comparticipação do esquema complementar;

h) Uso parcial - Comparticipação parcial, nos termos previstos no artigo 4.º, número 8 do presente anexo, dos encargos referentes a beneficiários não titulares, beneficiários directos de um subsistema de saúde;

i) Uso total - Acesso ao conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos nos termos do presente anexo.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pelas empresas compreende o acesso a um conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos dos beneficiários cobrindo as seguintes áreas:

– clínica geral;
– especialidades;
– exames auxiliares de diagnóstico;
– enfermagem;
– medicamentos e apósitos;
– alimentação na primeira infância;
– próteses e ortóteses;
– terapêuticas especiais;
– assistência hospitalar.

Artigo 4.º

Âmbito pessoal e utilização do esquema complementar

1- Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pelas empresas, como beneficiários titulares:

a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT;

b) Os trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT que na data referida na alínea anterior se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

c) Os trabalhadores referidos na alínea *a)* que passem à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

d) Os trabalhadores referidos nas alíneas *a), b)* e *c)* que passem à situação de pensionistas;

e) Os pensionistas existentes à data de entrada em vigor do presente ACT, que quando passaram a tal situação eram trabalhadores das empresas identificadas no número 1 da cláusula 106.ª do ACT.

2- Têm igualmente direito a utilizar o presente esquema complementar os pensionistas de sobrevivência actuais e futuros de qualquer dos beneficiários titulares referidos no número 1.

3- Podem também usufruir do esquema complementar, na qualidade de beneficiários não titulares, por solicitação expressa do respectivo beneficiário titular, as pessoas nas seguintes situações:

a) Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei em vigor, actuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1;

b) Descendentes ou equiparados, actuais ou futuros, dos

beneficiários titulares referidos no número 1, que satisfaçam as condições específicas previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício;

c) Ascendentes ou equiparados, dos beneficiários titulares referidos no número 1, a seu cargo ou que recebam «Pensão social» ou «Pensão do regime especial das actividades agrícolas» e que à data de entrada em vigor do presente ACT, já beneficiassem do esquema complementar previsto neste anexo VIII.

4- A utilização do esquema complementar assegurado pelas empresas é de:

a) Uso total para os beneficiários que sejam beneficiários do regime geral da Segurança Social;

b) Uso parcial para os pensionistas de sobrevivência e para os beneficiários não titulares que sejam beneficiários directos de subsistemas de saúde, excepto na assistência médica de clínica geral relativamente à qual têm utilização total.

5- O beneficiário titular só pode solicitar e manter a utilização do esquema complementar em relação a uma só pessoa, nos casos previstos na alínea *a)* do número 3.

6- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o beneficiário titular expressamente o solicite, deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou equiparado nos termos da lei.

7- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do beneficiário titular, os descendentes e os ascendentes do ex-cônjuge ou cônjuge deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde.

8- Aos beneficiários referidos na alínea *b)* do número 4, do presente artigo, beneficiários directos de um subsistema de saúde, só serão comparticipadas as diferenças, quando positivas, entre as prestações previstas no presente esquema complementar e as comparticipações correspondentes desse subsistema, desde que apresente documentação comprovativa da atribuição da comparticipação em causa, não podendo em qualquer caso a comparticipação da diferença ser superior à devida aos beneficiários que beneficiem do regime geral de segurança social.

9- A utilização complementar do presente esquema pelos beneficiários referidos na alínea *b)* do número 4 do presente artigo só poderá ser alterada se a sua qualidade de beneficiário de um subsistema de saúde não tiver sido modificada por sua iniciativa.

CAPÍTULO II

Assistência médica

Artigo 5.º

Consultas de clínica geral

1- As consultas médicas de clínica geral são efectuadas nos postos do SNS, nos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar ou nos consultórios médicos contratados.

2- Os postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar são preferenciais nas zonas de influência dos locais onde existam.

3- Pode ser comparticipada a prestação de serviços médicos de clínica geral privada em situações de manifesta impossibilidade, devidamente comprovada, de recorrer aos serviços referidos no número anterior.

Artigo 6.º

Consultas médicas de especialidades

1- As consultas médicas de especialidades só podem ser efectuadas por indicação do médico assistente.

2- As consultas médicas de especialidades são efectuadas pelos médicos especialistas do SNS ou contratados.

3- Os beneficiários podem recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de pediatria, psiquiatria, ginecologia, obstetrícia e estomatologia.

4- Só é permitido o recurso a médicos de especialidade de clínica privada em situações de urgência, sempre que não existam médicos nos termos do número 2, ou na impossibilidade comprovada de recurso aos mesmos em tempo útil, sendo comparticipada a prestação até ao limite fixado na tabela de actos médicos.

5- O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria, sendo comparticipada a correspondente prestação até ao limite fixado na tabela de actos médicos.

Artigo 7.º

Exames auxiliares de diagnóstico

1- Os exames auxiliares de diagnóstico, são requisitados pelo médico assistente.

2- Os exames auxiliares de diagnóstico são realizados:

a) Pelo SNS ou entidades por este convencionadas;

b) Por entidades contratadas quando não seja possível o recurso, em tempo útil, ao SNS ou a entidades por este convencionadas, sob prévia autorização da direcção médica do prestador.

Artigo 8.º

Assistência de enfermagem

1- A assistência de enfermagem é prestada pelo pessoal de enfermagem do SNS ou dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar.

2- Por indicação médica e autorização da direcção médica do prestador, é comparticipado o recurso a enfermagem ao domicílio, nas condições especificadas na tabela de actos médicos.

CAPÍTULO III

Assistência medicamentosa

Artigo 9.º

Comparticipação nos medicamentos e apósitos

1- Só há comparticipação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos e desde que sejam comparticipados pelo SNS.

2- Serão aceites prescrições efectuadas por médicos de clínica privada, nos casos previstos neste anexo.

CAPÍTULO IV

Alimentação na primeira infância

Artigo 10.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1- É comparticipada a alimentação na primeira infância durante os primeiros 12 meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal com o valor previsto no anexo V do ACT.

2- Em casos especiais, confirmados pela direcção médica do prestador, a verba mensal referida no número anterior pode ser atribuída por período mais alargado.

CAPÍTULO V

Próteses e ortóteses

Artigo 11.º

Comparticipação no custo de próteses e ortóteses

1- É comparticipado o custo de próteses e ortóteses dentárias, visuais, auditivas e ortopédicas prescritas pelos médicos cuja consulta se prevê neste anexo.

2- Em casos especiais, haverá comparticipação nos encargos dos beneficiários em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, quando prescritas por médicos do SNS ou por médicos expressamente disponibilizados para o efeito, desde que sejam comparticipados pelo SNS.

CAPÍTULO VI

Terapêuticas especiais

Artigo 12.º

Terapêuticas especiais

1- É comparticipada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como, em casos excepcionais devidamente justificados, massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos do SNS ou por médicos contratados.

2- A aplicação das terapêuticas especiais referidas no número anterior é feita no SNS ou em serviços convencionados pelo SNS ou, quando tal não for possível, em serviços médicos disponibilizados, neste último caso, sob autorização prévia da direcção médica do prestador.

CAPÍTULO VII

Assistência hospitalar

Artigo 13.º

Assistência hospitalar

1- Os processos de internamento, intervenções cirúrgicas e outras formas de assistência hospitalar, são desencadeados nos serviços médicos do prestador ou nos Centros de Saúde do SNS, sendo efectuados via SNS ou seus convencionados.

2- Quando não for possível o recurso ao SNS ou seus convencionados, em termos de intervenções programadas, estas serão efectuadas por entidades contratadas ou por recurso do utente a outras entidades privadas, desde que previamente autorizadas pela direcção médica do prestador.

3- Nos casos referidos no número 2, quando previamente autorizados, são comparticipados os custos de internamento hospitalar e as despesas de anestesias, medicamentos, sala de operações, meios auxiliares de diagnóstico, apósitos e materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas.

4- O presente esquema de saúde não contempla situações de urgência.

CAPÍTULO VIII

Assistência médica no estrangeiro

Artigo 14.º

Assistência médica no estrangeiro

1- O esquema complementar não contempla a assistência em viagem no estrangeiro.

2- São comparticipadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a prescrição seja previamente aprovada e comparticipada pelo SNS.

3- A assistência médica no estrangeiro, em situações não comparticipadas pelo SNS, poderá também ser comparticipada, sob prévia autorização, até ao limite do valor de intervenção previsto no presente esquema complementar, em Portugal, não abrangendo as despesas de deslocação.

CAPÍTULO IX

Deslocações e acompanhantes

Artigo 15.º

Deslocações para consulta de especialidade, exames ou terapêuticas especiais

1- As despesas de transporte comprovadamente efectuadas quer como beneficiário quer como acompanhante para efeitos de consultas de especialidades para além de 30 km, contados a partir dos limites da localidade onde se situe a área

da sua residência por não existir a possibilidade de acesso, devidamente comprovada, aos requeridos cuidados são comparticipadas em 85 % do valor das despesas em transporte colectivo público rodoviário ou ferroviário, até ao local mais próximo, de prestação do SNS, seus convencionados ou de médicos contratados.

2- As despesas de transporte relativas ao acompanhante só são suportadas nos termos do número anterior quando razões de idade ou do estado de saúde do beneficiário justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efectuadas pelo acompanhante de menor de 16 anos.

3- O reembolso das despesas que não forem documentadas fica sujeito a tributação fiscal e parafiscal, nos termos da lei.

Artigo 16.º

Estadia

1- Sempre que razões de idade, estado clínico dos beneficiários, tipo de intervenção ou exame justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa comparticipa nas respectivas despesas de estadia, mediante autorização prévia da direcção médica do prestador, não carecendo de autorização as relativas a acompanhante de menor de 16 anos.

2- As despesas de estadia para consulta de especialidade ou tratamentos quer como beneficiário quer como acompanhante são comparticipadas, de acordo com as tabelas de ajudas de custo, nos casos em que no mesmo dia não seja possível o regresso em transporte colectivo público, rodoviário ou ferroviário, nos seguintes termos:

a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;

b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos restantes casos.

3- Para o caso de internamento autorizado no estrangeiro, a comparticipação das empresas segue os princípios definidos, com as necessárias adaptações.

4- Constitui encargo dos beneficiários o pagamento das despesas resultantes do referido nos número 1, número 2 e número 3, sujeitas a comparticipação posterior por pedido de reembolso nas condições autorizadas, e dependentes de que obtenham dos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas.

Artigo 17.º

Situações especiais

1- Nos casos em que a aplicação das terapêuticas especiais implique grande deslocação do doente será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respectivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo em vigor, considerando as respectivas percentagens quando aplicáveis.

2- Nos casos em que o beneficiário tenha de se deslocar para tratamentos, nomeadamente de quimioterapia, hemodiálise, medicina física de reabilitação consequente de intervenção cirúrgica ou em casos especiais em que tal seja imprescindível para este tipo de actos a comparticipação será de 100 % das despesas do transporte adequado e necessário, desde que não seja possível o recurso ao SNS.

3- Poderão ser comparticipadas, mediante autorização prévia, da direcção médica do prestador, as despesas de deslocação e/ou estadia de um acompanhante, sempre que razões de idade ou do estado clínico dos beneficiários justifiquem a necessidade de tal acompanhamento.

CAPÍTULO X

Exclusões e limites de comparticipação

Artigo 18.º

Exclusões - Princípio geral

1- Em regra, o esquema complementar proporcionado pelas empresas não comparticipa nas despesas resultantes de actos clínicos, medicamentosos ou de apoio não comparticipados pelo SNS.

2- Excluem-se expressamente da comparticipação do esquema complementar:

a) Os acidentes de trabalho;

b) As doenças ou ferimentos que resultem de actos ilícitos, actos dolosos ou gravemente culposos, por intervenção voluntária do utente em duelos ou rixas ou actos de alteração da ordem pública;

c) A interrupção de gravidez fora das circunstâncias que a tornam não punível;

d) As correcções estéticas, excepto se visarem a reconstituição funcional;

e) Tratamento cirúrgico da roncopatia;

f) Assistência e tratamento hospitalar por razões de carácter social;

g) Doenças e ferimentos contraídos na prática de desportos fora das actividades desportivas proporcionadas directa ou indirectamente pelas empresas;

h) Acidentes e doenças profissionais, no exercício de actividades remuneradas ao serviço de outra entidade;

i) Despesas com actos médicos ou outros que não sejam clinicamente necessários;

j) Acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios.

3- Salvo o previsto no artigo 10.º, não há comparticipação no custo de produtos alimentares e dietéticos, dentífricos, cosméticos, tónicos capilares e produtos afins, assim como não são comparticipadas as despesas relativas a material de pensos e antissépticos locais, excepto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar, médicos contratados ou pelo SNS.

CAPÍTULO XI

Comparticipação nos custos

Artigo 19.º

Custos elegíveis

1- São elegíveis para o cálculo da comparticipação dos beneficiários, os custos totais de saúde.

2- Por custos totais entende-se os custos médicos com clínica geral e especialidades, enfermagem, internamentos, cirurgias, partos, exames auxiliares de diagnóstico, próteses e ortóteses, medicamentos, terapêuticas especiais, custos com o pessoal afecto aos cuidados de saúde, ao administrativo, ao atendimento e gestão, bem como os encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar.

3- A percentagem do crescimento anual dos encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar, internos ao Grupo, Holding, DSI, EDP Valor, como os externos especializados de apoio à gestão, fica limitada ao IPC do ano.

Artigo 20.º

Forma de comparticipação dos beneficiários

1- A comparticipação dos beneficiários será assegurada por:

a) Uma contribuição mensal dos beneficiários titulares - Mútua;

b) Um co-pagamento a suportar pelos beneficiários aquando do acesso a certos benefícios.

2- A contribuição mensal dos beneficiários titulares será responsável pelo pagamento dos custos elegíveis apurados nos termos do artigo 19.º, com exceção dos custos com medicamentos e apósitos e consultas de especialidade, custos estes que serão objeto de co-pagamento pelos beneficiários no ato.

Artigo 21.º

Contribuição mensal dos beneficiários titulares

O valor total global anual a suportar pelos beneficiários titulares será de 24 % dos custos referidos no número 2 do artigo anterior.

Artigo 22.º

Contribuição mensal - Taxa de esforço

1- Cada beneficiário titular comparticipará no presente esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste anexo, com uma contribuição mensal calculada na base de taxa de esforço nos custos da seguinte forma:

a) Taxa de esforço 0 - para os pensionistas cuja pensão total (C+P) seja inferior a 50 % do montante da base de retribuição 03;

b) Taxa de esforço 1 - para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % do montante da base de retribuição 03 e inferior ao montante da base de retribuição 08;

c) Taxa de esforço 1,5 - para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante da base de retribuição 08 e inferior ao montante da base de retribuição 15;

d) Taxa de esforço 2 - para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior à base de retribuição 15.

2- A taxa de esforço representa a comparticipação unitária nos custos, apurada em função da distribuição dos beneficiários titulares pelos escalões de retribuição normal ou pensão total, referidos no número anterior, segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Taxa de esforço} = \frac{\text{(custos anuais referidos no número 2 do artigo 21.º}}{[(1\times a)+(1{,}5\times b)+(2\times c)]\times 14)}$$

Em que: *a* - representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % do montante da base de retribuição 03 e inferior ao montante da base de retribuição 08;

b - representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante da base de retribuição 08 e inferior ao montante da base de retribuição 15;

c - representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior à base de retribuição 15.

3- O pagamento das contribuições referidas no número 1 será efectuado por dedução, consoante o caso aplicável, na retribuição, na prestação de antecipação à pré-reforma, na prestação de pré-reforma ou no valor garantido pelas empresas quando pensionista.

4- Não sendo possível a forma de pagamento prevista no número anterior, será o mesmo efectuado através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo.

Artigo 23.º

Co-pagamento

1- Os beneficiários suportarão directamente, por co-pagamento no acesso aos seguintes benefícios, a percentagem do seu custo a seguir indicada:

a) Medicamentos e apósitos: 22,5 %;

b) Consultas de especialidade: 24 %.

2- O co-pagamento de medicamentos e apósitos terá o valor de 20 % até 31 de Dezembro de 2016.

CAPÍTULO XII

Encargos dos beneficiários

Artigo 24.º

Encargos dos beneficiários

Constitui encargo dos beneficiários:

a) O pagamento das taxas fixadas pelo SNS;

b) A comparticipação mensal dos beneficiários titulares - Mútua;

c) O co-pagamento dos custos incorridos directamente pelos beneficiários, com medicamentos e consultas de especialidade;

d) Os montantes que excedam a comparticipação das empresas, estabelecidos neste anexo, ou na tabela de actos médicos;

e) Outros excedentes e consumos não ligados ao acto clínico (a liquidar directamente pelo beneficiário).

CAPÍTULO XIII

Deveres dos beneficiários

Artigo 25.º

Deveres dos beneficiários

1- É dever do beneficiário titular liquidar, por meio de desconto, no caso de trabalhador, no respectivo vencimento, no caso de trabalhador em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma na prestação que a esse titulo receber, ou no caso de pensionista ou pensionista de sobrevivência na respectiva pensão, e caso não seja possível, através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo:

a) As taxas moderadoras fixadas pelo SNS, próprias e do agregado familiar;

b) A comparticipação mensal do beneficiário titular - Mútua;

c) Os montantes que excedam a comparticipação das empresas, estabelecidos neste anexo ou na tabela de actos médicos.

2- É dever do beneficiário proceder ao pagamento directo e no acto de todas as despesas de índole pessoal ou sem comparticipação, em que tenha incorrido.

3- Nas consultas de especialidades, elementos auxiliares de diagnóstico, terapêuticas especiais e nas restantes situações em que haja comparticipação do SNS, o beneficiário obriga-se a requerer a referida comparticipação, como requisito prévio à comparticipação do presente esquema complementar.

4- Poderá ser feita a compensação entre os débitos e os créditos dos beneficiários resultantes da utilização do presente esquema complementar.

5- O beneficiário titular deve comunicar, no prazo de 15 dias, as alterações que sejam susceptíveis de determinar a alteração da qualidade de beneficiário não titular ou alterar as condições de utilização do presente esquema.

CAPÍTULO XIV

Fiscalização e controlo

Artigo 26.º

Documentação comprovativa e realização de auditorias e inspecções

1- As empresas reservam-se no direito de, a todo o momento, exigir aos beneficiários documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspecções que entendam adequadas, com o objectivo de verificar a correcta utilização do presente esquema complementar.

2- O cartão de utente será fornecido gratuitamente, excepto na emissão de segunda via por causa imputável ao trabalhador, caso em que o trabalhador será responsável pelo pagamento de uma taxa no montante de 5,00 euros.

Artigo 27.º

Violação dos princípios ou disposições do presente anexo

1- Os beneficiários que, por actos ou omissões, a título de dolo ou negligência grave, violem os princípios ou disposições deste anexo, são obrigados ao reembolso das importâncias indevidamente dispendidas, sem prejuízo, quanto aos beneficiários titulares que sejam trabalhadores, de competente procedimento disciplinar.

2- Os beneficiários titulares e os pensionistas de sobrevivência são responsáveis pelo reembolso das importâncias indevidamente dispendidas com os respectivos beneficiários não titulares.

3- Aos beneficiários poderão ainda ser aplicadas, após prévia audição, as seguintes penalidades:

a) Suspensão parcial ou total das comparticipações, por período até 24 meses;

b) Perda definitiva das comparticipações ao beneficiário não titular.

4- Qualquer penalidade aplicada ao beneficiário titular acarreta as mesmas consequências para os restantes beneficiários que façam parte do seu agregado familiar, excepto os menores com idade inferior a 16 anos.

5- No caso previsto na alínea *a)* do número 3, o beneficiário titular mantém, durante o período de suspensão das comparticipações, a obrigação do pagamento das contribuições mensais consignadas no artigo 22.º do presente anexo.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Artigo 28.º

Indeferimento de comparticipação

Sempre que ocorra indeferimento de comparticipação, será dado conhecimento, por escrito, ao beneficiário titular dos fundamentos da recusa.

Artigo 29.º

Responsabilidades futuras

1- As empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) nos termos deste anexo VIII, nas condições e limites acordados, enquanto se mantiverem os termos do acordo de cooperação EDP/Ministério da Saúde.

2- No caso de se verificar a alteração do enquadramento

legal conferido à EDP pelo acordo de cooperação EDP/Ministério da Saúde, as partes comprometem-se a encetar de imediato negociações tendo por objectivo proceder à adaptação do presente anexo às novas circunstâncias, ficando os custos a suportar pelas empresas limitados ao custo anual por estas incorrido no ano civil anterior ao da alteração do mencionado enquadramento legal, assegurando as empresas a aplicação do disposto no presente anexo, nos termos atrás referidos, durante o período de um ano, salvo se entretanto for concluído novo acordo, situação em que o mesmo passará a ser aplicado.

Artigo 30.º

Comissão de acompanhamento do esquema de saúde

1- Com o objectivo de acompanhar o cumprimento do esquema complementar de saúde constante do presente anexo, será constituida pelas associações sindicais outorgantes uma comissão de acompanhamento com carácter consultivo.

2- A comissão de acompanhamento terá como actividades:

a) Analisar a informação sobre a oferta médica do prestador do esquema de saúde;

b) Verificar o cumprimento do dever de informação aos beneficiários pelo prestador do esquema de saúde;

c) Pronunciar-se sobre a tabela de actos médicos;

d) Receber informação periódica da evolução dos custos e sua estrutura;

e) Analisar o cumprimento dos indicadores de qualidade fixados ao prestador;

f) Emitir parecer prévio, por escrito, da aplicação anual do cálculo da comparticipação mensal dos beneficiários titulares;

g) Emitir parecer prévio, por escrito, na aplicação das penalidades previstas no artigo 28.º deste anexo;

h) Formular propostas nas actividades referidas nas alíneas anteriores.

3- Os pareceres prévios terão de ser emitidos no prazo de 15 dias contados da sua solicitação.

4- A comissão de acompanhamento referida no número 1 será constituída por dois membros escolhidos pelas duas associações sindicais outorgantes com maior representatividade sindical no computo das empresas outorgantes.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, os outorgantes reconhecem que, tendo em conta a filiação sindical existente à data da celebração do presente ACT, caberá às associações sindicais com maior representatividade proceder à comunicação às empresas outorgantes ou ao serviço por estas indicado, dos membros da comissão de acompanhamento.

6- Os outorgantes do ACT obrigam-se a informar-se mutuamente de eventual alteração relevante da representatividade sindical nas empresas, caso a mesma implique o reajustamento da composição da comissão de acompanhamento.

7- Caberá aos membros da comissão de acompanhamento acordar entre si as regras de funcionamento da comissão.

8- Os membros da comissão estão sujeitos aos deveres de confidencialidade nos termos legalmente previstos para os membros de estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

9- A comissão de acompanhamento, no quadro da sua actividade, reunirá, com os representantes das empresas indicados para o efeito, com uma periodicidade trimestral.

10- A comissão de acompanhamento deverá manter as associações sindicais outorgantes do presente acordo regularmente informadas sobre a sua atividade.

ANEXO IX

Plano social EDP Flex

(Cláusula 102.ª do ACT)

Artigo 1.º

Princípio geral

A empresa disponibiliza, com o âmbito pessoal previsto no artigo seguinte, um plano social, actualmente designado por «EDP Flex», que engloba um conjunto de benefícios de natureza social que visam preparar o futuro, prevenir e garantir a segurança do presente e viver o dia-a-dia.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal de aplicação

Têm direito a beneficiar do plano social EDP Flex os trabalhadores abrangidos pela cláusula 106.ª, número 2 do ACT, ou seja:

a) Trabalhadores admitidos, após a data de entrada em vigor do presente ACT, no quadro do pessoal permanente das seguintes empresas:

– EDP Distribuição - Energia, SA;
– EDP - Gestão da Produção de Energia, SA;
– Sãvida - Medicina Apoiada, SA;
– Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA;
– EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA;
– EDP - Imobiliária e Participações, SA;
– EDP Renováveis Portugal, SA;
– EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA;
– EDP - Soluções Comerciais, SA

b) Trabalhadores que integrem o quadro de pessoal permanente das seguintes empresas:

– EDP - Energias de Portugal, SA;
– EDP - Estudos e Consultoria, SA;
– EDP Inovação, SA;
– EDP Serviço Universal, SA;
– EDP Serviner - Serviços de Energia, SA;
– O e M SERVIÇOS - Operação e Manutenção Industrial, SA;
– TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, SA;
– EDP GÁS - S.G.P.S., SA;
– EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA;
– PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA;

– EDP GÁS - Serviço Universal, SA;
– EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA;
– SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA;
– EDPR PT - Promoção e Operação, SA.

Artigo 3.º

Características do «EDP Flex»

1- O plano social EDP Flex tem duas componentes de benefícios distintas:

a) Componente fixa: benefícios não susceptíveis de alteração pelo trabalhador.

b) Componente flexível: benefícios cuja opção depende da vontade do trabalhador.

2- Alguns dos benefícios do «EDP Flex» podem ser extensíveis ao cônjuge e aos descendentes do trabalhador.

Artigo 4.º

Componente fixa

A componente fixa do «EDP Flex» é constituída por:

a) Plano de pensões de contribuição definida, em que a empresa garante uma taxa de contribuição mensal igual a 3 % do «salário de referência» do trabalhador para um fundo de pensões. A contribuição da empresa pode ser acrescida de mais 1 % se o trabalhador também comparticipar com 2 % ou mais da sua retribuição, com um limite máximo de 10 %;

b) Seguro de vida;

c) Seguro de acidentes pessoais;

d) Seguro de saúde, em que a empresa comparticipa 90 % no prémio do anual do seguro base do trabalhador e 50 % no prémio anual do seguro de saúde base do conjuge e descendentes;

e) Plano de electricidade.

Artigo 5.º

Componente flexível

1- A componente flexível do «EDP Flex» compreende a disponibilização por parte da empresa de um valor correspondente a 5 % do «salário de referência» do trabalhador a título de «créditos flex», para aplicação em benefícios diversos.

2- O limite mínimo anual dos «créditos flex» por trabalhador é de 900,00 euros.

3- Para a aplicação dos «créditos flex», o trabalhador dispõe de um conjunto de benefícios a optar que incluem, nomeadamente: passe social, creches, infantários, escolas, formação profissional, seguros de vida, acidentes pessoais e plano de pensões.

4- A não utilização pelo trabalhador de todo ou parte dos créditos flex disponibilizados pela empresa nos benefícios disponibilizados, implica que o valor não utilizado seja canalizado para o plano de pensões de contribuição definida do trabalhador.

Artigo 6.º

Salário de referência

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por «salário de referência» a retribuição base acrescida de outras prestações com carácter de retribuição.

Artigo 7.º

Gestão do «EDP Flex»

1- O trabalhador é o decisor único na construção do pacote de benefícios que, em cada momento, considera mais adequado.

2- Os benefícios previstos no «EDP Flex» são garantidos por prestadores externos e, como tal, podem vir a ser modificados por alteração do seu valor em mercado.

3- A empresa fará a divulgação detalhada do «EDP Flex» sempre que se registem alterações.

Lisboa, 25 de Julho de 2014.

Pela empresa EDP - Energias de Portugal SA, na qualidade de presidente e administrador,

António Luís Guerra Nunes Mexia
António Manuel Barreto Pita de Abreu

Pelas empresas EDP Distribuição - Energia, SA; EDP - Gestão da Produção de Energia, SA; Sãvida - Medicina Apoiada, SA; Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA; EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA; EDP - Imobiliária e Participações, SA; EDP Renováveis Portugal, SA; EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA; EDP - Soluções Comerciais, SA; EDP - Estudos e Consultoria, SA; EDP Inovação, SA; EDP Serviço Universal, SA; EDP Serviner - Serviços de Energia, SA; O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA; TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA; EDP GÁS - SGPS, SA; EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA; PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás, SA; EDP GÁS - Serviço Universal, SA; EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA; SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA; EDPR PT - Promoção e Operação, SA, na qualidade de mandatários,

António Luís Guerra Nunes Mexia
António Manuel Barreto Pita de Abreu

Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia:

Afonso Henrique Almeida Cardoso, mandatário.
António Manuel Carita Franco, mandatário.

Depositado em 26 de setembro de 2014, a fl. 160 do livro n.º 11, com o n.º 132/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a GALLOVIDRO, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Revisão global

Cláusula prévia

A presente convenção altera e revoga as disposições constantes do ACT entre as empresas Santos Barosa - Vidros e outras e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2012, apenas para a empresa outorgante (GALLOVIDRO, SA).

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 246 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2014.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada da proposta de alteração.

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.ª

(Admissão)

1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço da empresa:

a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;

b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;

c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2- Para o exercício de funções específicas, poderá a empresa exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3- A empresa no momento da admissão define, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início da prestação de trabalho.

3- A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

Cláusula 6.ª

(Mudança de empresa)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no acto de admissão.

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.ª

(Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.ª

(Inspecção médica)

1- Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O exame médico será efectuado de 6 em 6 meses:

a) Aos trabalhadores menores;

b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.ª

(Classificação)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 11.ª

(Mapa de quotização sindical)

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.ª

(Quadro de densidade)

1- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respectiva profissão.

2- Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

Cláusula 13.ª

(Promoção e acesso)

1- Sempre que a entidade patronal, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste AE, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

a) Competência;

b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);

c) Zelo profissional;

d) Assiduidade;

e) Antiguidade.

2- Os aprendizes, com excepção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem doze meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5- Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6- Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

7- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

8- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

9- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso da respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10- Condições específicas dos profissionais electricistas:

Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de

Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11- Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A.

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.ª

(Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste AE;

b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;

c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;

d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste AE;

f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;

g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções, os meios necessários;

j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correcto desempenho das suas funções;

l) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;

m) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 15.ª

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;

b) Zelar pela correcta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;

c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;

d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes.

Cláusula 16.ª

(Garantias do trabalhador)

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele actue de forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.ª;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

Cláusula 17.ª

(Pagamento dos dirigentes sindicais)

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea *e)* da cláusula 14.ª, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2- Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se

mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.ª

(Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 72.ª

Cláusula 19.ª

(Transferência para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 20.ª

(Contrato a termo)

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.ª

(Duração máxima de trabalho)

1- O período máximo semanal de trabalho é de trinta e sete horas e meia (37,5 h) para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco horas (35 h) para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O trabalhador terá total disponibilidade no intervalo previsto no número anterior.

Cláusula 22.ª

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4- O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado será compensado e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 23.ª

(Limite do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula anterior, não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

Cláusula 24.ª

(Remuneração de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.

2- O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no número 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \text{ x Remuneração mensal}}{52 \text{ x Número de horas semanais}}$$

4- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20 horas; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufira 74,82 euros e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 4,99 euros, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).

6- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula 37.ª, os trabalhadores que tiverem de prestar traba-

lho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do número 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente, em qualquer desses dias.

8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 38.ª, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 25.ª

(Remuneração do trabalho por turnos)

1-

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2-

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %.

3- As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente AE estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5- Os acréscimos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

Cláusula 26.ª

(Retribuições mínimas)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A entidade patronal pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 27.ª

(Remuneração do trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 28.ª

(Desempenho de outras funções)

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2- Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 5 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de 2 e 5 anos a que se alude respectivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 29.ª

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde Janeiro desse ano.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço

militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão se inferior àquele período.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 30.ª

(Cantinas em regime de auto-serviço)

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2014 será de 6,13 euros.

CAPÍTULO V

Cláusula 31.ª

(Deslocações - Pequenas deslocações)

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores, têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.ª

2- Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante factura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7 horas;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3- Para efeitos do número 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 e as 21h00.

Cláusula 32.ª

(Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

1- As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do Grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 25 015,00 euros durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.ª;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens, suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior.

2- O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

Cláusula 33.ª

(Tempo de cumprimento)

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Cláusula 34.ª

(Descanso semanal)

1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a 2 dias de descanso semanal, sendo o domingo, dia de descanso obrigatório e o sábado, dia de descanso complementar.

2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após 5 ou 6 dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

Cláusula 35.ª

(Feriados)

1- São feriados:

a)

1 de Janeiro
18 de Janeiro
Sexta-Feira Santa
Domingo de Páscoa
25 de Abril
1 de Maio

Corpo de Deus
10 de Junho
15 de Agosto
5 de Outubro
1 de Novembro
1 de Dezembro
8 de Dezembro
25 de Dezembro

b) O dia que no concelho for feriado municipal ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 36.ª

(Trabalho em dia de descanso)

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 37.ª

(Férias)

1- O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este AE terá a duração de 22 dias úteis.

2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de Junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a 8 dias úteis de férias.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 38.ª

(Subsídio de férias)

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 37.ª, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 39.ª

(Marcação de férias)

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores até 15 de Abril de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, a empresa pode, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 40.ª

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 41.ª

(Sanções)

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.ª pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 42.ª

(Definição da falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 43.ª

(Ausência inferior a um dia de trabalho)

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/hora = \frac{V/dia}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 44.ª

(Participação de falta)

1- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 45.ª

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 46.ª

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente, em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissão paritária, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados durante 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas *d)* e *e)* contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 47.ª

(Consequência da falta)

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador salvo o disposto na cláusula 48.ª

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 48.ª

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

Cláusula 49.ª

(Regresso do trabalhador)

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 50.ª

(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 51.ª

(Por mútuo acordo)

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

Cláusula 52.ª

(Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 53.ª

(Com justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 54.ª

(Justa causa da rescisão)

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de factos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou factos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença.

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 55.ª

(Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *d)* a *i)* do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 56.ª

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o prazo será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso, a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que

tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 57.ª

(Protecção da parentalidade)

1- Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, dentro do princípio de «salário igual para trabalho igual ou de valor igual».

3- A empresa deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

4- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. É obrigatório o gozo, por parte da mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto.

5- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

6- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, durante o tempo que durar a amamentação.

No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

7- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Se o despedimento for declarado ilícito, a empresa não se pode opor à reintegração da trabalhadora ou do trabalhador referidos.

8- A protecção da parentalidade será assegurada nos termos previstos na lei.

Cláusula 58.ª

(Trabalho de menores)

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 59.ª

(Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores)

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2- Na empresa poderá ser eleita comissão de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terá, para o desenvolvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPÍTULO XII

Das comissões paritárias

Cláusula 60.ª

(Criação e atribuições)

1- É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente AE e integrar as suas eventuais lacunas.

2- A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste AE, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3- Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos trinta dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 61.ª

(Normas de funcionamento)

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 62.ª

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que es-

tejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos específicos

Cláusula 63.ª

1- A empresa, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

CAPÍTULO XIV

Poder disciplinar

Cláusula 64.ª

(Princípio geral)

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 65.ª

(Sanções)

1- Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;

d) Despedimento.

2- A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 66.ª

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 67.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferir ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

CAPÍTULO XV

Cláusula 68.ª

(Das regalias anteriores)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

Cláusula 69.ª

(Declaração de maior favorabilidade)

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 70.ª

(Reclassificação ou reconversão)

1- Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, a empresa atribuirá a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a re-

muneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE.

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante.

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

ANEXO I

Quadro de densidades

Metalúrgicos

1- Na organização dos quadros de pessoal, a empresa deverá observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Promoções automáticas

1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

Notas

1- A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora directamente com o encarregado A.

2- A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe

de secção será inferior à constante para o grupo 6;

c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do número 1;

d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respectivas.

ANEXO II

Definição de categorias

Afinador de máquinas - É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

Ajudante de condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

Ajudante de cozinheiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de montador-afinador - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na clausula 30.ª do AE).

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-Ihe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante preparador de ecrãs - É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

Analista - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas - É o trabalhador que, sob a direcção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

Anotador - É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

Anotador de produção - É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efectuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

Apontador metalúrgico - É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Armador de caixas de madeira ou cartão - É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

Auxiliar de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de encarregado - É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Auxiliar de refeitório ou bar - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Barista - É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

Caixoteiro - É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

Carpinteiro - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua o curso de montador-electricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional

reconhecida.

Chefe de sala de desenho - É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente.

Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligencia no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das actividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Chefe de serviços ou de divisão - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

Chefe de turno de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Chefe de turno de fabricação - É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

Chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Compositor - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afinantes).

Condutor-afinador de máquinas - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede a limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Condutor de dumper - É o trabalhador que opera com dumper, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

Condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

Condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

Condutor de máquina de extracção de areia - É o trabalhador que no areeiro procede à extracção, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

Condutor de máquinas (tubo de vidro) - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Controlador de caixa - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos *(croquis),* executa as peças desenhadas e escritas ate ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de

habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Desenhador-criador de modelos - É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

Desenhador-decorador - É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.).

Desenhado-orçamentista - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de concepção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projecto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projecto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detectar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

Desenhador-projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Director de fábrica - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Director de serviços - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Ecónomo - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados a exploração do estabelecimento.

Electricista - É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações eléctricas.

Embalador - É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

Encaixotador - É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

Encarregado/chefe de secção - É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexionados com a mesma, se os houver.

Enfornador/desenfornador - É o trabalhador que procede à enforna ou desenforna nas arcas.

Entregador de ferramentas - É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escolhedor de casco - É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Escolhedor fora do tapete - É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de varia natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

Escolhedor no tapete - É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e selecciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas) - É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e selecciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Examinador de obra - É o trabalhador que tem como função detectar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

Ferramenteiro - É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém (metalúrgico) - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Foscador não artístico - É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

Fresador mecânico - É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda - É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

lnstrumentista de controlo industrial - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Jardineiro - É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

Limador-alisador - É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador de máquinas - É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico-auto - É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador afinador de máquinas de produção - É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

Motorista - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Operador de composição - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos *relais* e das correias transportadoras.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de ensilagem - É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respectivos silos.

Operador heliográfico/arquivista - É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais - É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem) - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam, defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoa a produção da máquina.

Operador de máquina manual de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina semiautomática de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

Paletizador - É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

Pedreiro de fornos - É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

Pintor - É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

Polidor (metalúrgico) - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro - É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

Pré-oficial - É profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de ecrãs - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou *nylon,* preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o écran a introduzir na máquina de serigrafia.

Preparador de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador-programador - É o trabalhador responsável pela elaboração dos *dossiers*-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga

(semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as actuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

Preparador de trabalho (*equipamentos eléctricos e ou instrumentação*) - É o trabalhador electricista com o curso profissional de electricista ou radioelectrónica e cinco anos de efectivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos eléctricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

Preparador de trabalho (metalúrgico) - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os métodos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador júnior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

Programador sénior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

Retratilizador - É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

Revestidor a plástico - É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrafões.

Secretário de direcção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção da empresa.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente metalúrgico - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Servente de carga - É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

Servente de escolha - É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua actividade em laboração contínua.

Servente de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

Servente de pedreiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

Servente de pirogravura - É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura continua.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica industrial - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos electrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua) - É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Tractorista - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

Vendedor - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador-anotador - É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão - É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

Verificador ou controlador de qualidade - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, aquando de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

Vigilante de balneário - É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:
Analista de sistemas
Director de fábrica
Director de serviços

Grupo 2:
Presentemente não integra nenhuma categoria

Grupo 3:
Chefe de serviços ou divisão
Encarregado geral
Programador sénior
Tesoureiro

Grupo 4:
Chefe de sala de desenho

Grupo 5:
Desenhador-criador de modelos
Desenhador orçamentista
Desenhador-projectista
Programador júnior

Grupo 6:
Analista principal
Chefe de equipa
Chefe de turno de máquinas automáticas
Instrumentista de controlo industrial
Operador de computador
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação)
Preparador de trabalho (metalúrgico)
Secretário de direcção
Técnico de electrónica industrial

Grupo 7:
Encarregado B
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão

Grupo 8:
Afinador de máquina
Apontador metalúrgico
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas
Caixa
Canalizador de 1.ª
Carpinteiro
Chefe de movimento
Chefe de turno
Chefe de turno de escolha
Chefe de turno de fabricação
Condutor-afinador de máquinas
Condutor de fornos de fusão
Condutor de máquinas automáticas
Controlador de fabrico
Desenhador
Desenhador-decorador
Electricista com mais de dois anos
Escriturário A
Fiel de armazém (metalúrgico)
Fresador mecânico de 1.ª
Mecânico-auto de 1.ª
Montador-afinador das máquinas de produção
Motorista de pesados
Operador de composição
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)
Pedreiro de fornos
Pintor
Polidor (metalúrgico) de 1.ª
Preparador-programador
Serralheiro civil de 1.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª
Serralheiro mecânico de 1.ª
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª
Torneiro mecânico de 1.ª
Vendedor
Verificador ou controlador de qualidade

Grupo 9:
Analista
Cozinheiro

Grupo 10:
Agente de serviços de planeamento e armazém A
Chefe de turno de composição
Cobrador
Compositor
Condutor de máquinas de extracção de areias
Escriturário B
Limador-alisador de 1.ª
Lubrificador de máquinas de 1.ª
Motorista de ligeiros
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais

Soldador de 1.ª
Tractorista

Grupo 11:
Canalizador de 2.ª
Condutor de máquinas (tubo de vidro)
Electricista até dois anos
Fresador mecânico de 2.ª
Mecânico-auto de 2.ª
Polidor (metalúrgico) de 2.ª
Serralheiro civil de 2.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.ª
Serralheiro mecânico de 2.ª
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª
Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo 12:
Agente de serviços de planeamento e armazém B
Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos
Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos
Dactilógrafo
Operador de ensilagem
Telefonista A

Grupo 13:
Ajudante de condutor de fornos de fusão
Ajudante de condutor de maquinas automáticas até dois anos
Ajudante de montador-afinador até dois anos
Condutor de máquinas industriais
Examinador de obra
Limador-alisador de 2.ª
Lubrificador de máquinas de 2.ª
Soldador de 2.ª
Verificador-anotador

Grupo 14:
Canalizador de 3.ª
Entregador de ferramentas de 1.ª
Fresador mecânico de 3.ª
Mecânico-auto de 3.ª
Polidor (metalúrgico) de 3.ª
Pré-oficial electricista do 2.º ano
Serralheiro civil de 3.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª
Serralheiro mecânica de 3.ª
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª
Telefonista B
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo 15:
Ajudante de cozinheiro
Ajudante de motorista
Anotador de produção
Auxiliar de encarregado
Condutor de *dumper*
Ecónomo

Grupo 16:
Auxiliar de composição
Dactilógrafo do 4.º ano
Entregador de ferramentas de 2.ª
Escolhedor no tapete
Ferramenteiro
Fiel de armazém
Foscador não artístico
Limador-alisador de 3.ª
Lubrificador de máquinas de 3.ª
Operador heliográfico-arquivista
Paletizador
Preparador de ecrãs
Preparador de laboratório
Retratilizador
Soldador de 3.ª
Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)

Grupo 17:
Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas)
Operador de máquina semiautomática de serigrafia
Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo 18:
Anotador
Caixoteiro
Dactilógrafo do 3.º ano
Encaixotador
Entregador de ferramentas de 3.ª
Guarda
Porteiro

Grupo 19:
Contínuo
Enfornador/desenfornador
Operador de máquina manual de serigrafia

Grupo 20:
Auxiliar de armazém
Dactilógrafo do 2.º ano
Jardineiro
Servente de carga
Servente de escolha
Servente metalúrgico
Servente de pedreiro
Servente de pirogravura

Grupo 21:
Armador de caixas de madeira ou cartão
Barista
Controlador de caixa
Escolher fora do tapete
Operador de máquina ou mesa de serigrafia
Servente
Vigilante de balneário

Grupo 22:
Ajudante de operador de máquina ou serigrafia
Ajudante de preparador de ecrãs
Auxiliar de laboratório

Auxiliar de refeitório ou bar
Dactilógrafo do 1.º ano
Embalador
Escolhedor de casco
Escolhedor/Embalador (tubo de vidro)
Revestidor a plástico

Grupo 23:
Servente de limpeza

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	Salários
	Euros
1	2 071,50 €
2	1 610,25 €
3	1 498,00 €
4	1 269,00 €
5	1 225,75 €
6	1 187,50 €
7	1 156,75 €
8	1 130,75 €
9	1 111,00 €
10	1 093,75 €
11	1 075,75 €
12	1 060,75 €
13	1 039,00 €
14	1 024,00 €
15	1 004,00 €
16	986,25 €
17	970,25 €
18	948,00 €
19	936,25 €
20	913,50 €
21	894,75 €
22	873,25 €
23	847,00 €

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral	
1.º ano	540,50 €
2.º ano	541,25 €
3.º ano	542,00 €
4.º ano	561,25 €

Aprendiz geral	
1.º ano	538,25 €
2.º ano	539,50 €

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista	
1.º ano	544,75 €
2.º ano	559,25 €

Aprendiz metalúrgico e electricista	
1.º ano	538,25 €
2.º ano	539,50 €

Abono para falhas: 78,75 euros.

Marinha Grande, 22 de Julho de 2014.

Gallovidro, SA:

Luís Miguel Morna, na qualidade de mandatário.
Paulo Miguel Mateus, na qualidade de mandatário.

Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, por si e em representação do SINDEQ, SITEMAQ e FE:

José Pedro Adrião, na qualidade de mandatário.
Paulo Manuel Rodrigues Duarte, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de setembro de 2014, a fl. 169 do livro n.º 11, com o n.º 135/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao contrato coletivo entre a mesma associação e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outro

A APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica por um lado e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a adesão ao CCT celebrado entre a APIFARMA e a FIEQUIMETAL e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *c)* e *g)* do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 1000 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 9 de Setembro de 2014.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

Alberto Simões, na qualidade de mandatário.

Pela APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas, na qualidade de mandatário.

Depositado em 23 de setembro de 2014, a fl. 160 do livro n.º 11, com o n.º 130/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE e outros - Retificação

Foi publicado, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2014, com inexactidão, o título do acordo de empresa em epígrafe, pelo que se procede à necessária correção. Assim:

No índice e na página 3211 do *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 35, de 22 de Setembro de 2014, onde se lê:

«Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE e outros - Revisão global»

Deve ler-se:

«Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE e outros - Alteração salarial e outras/Texto consolidado»

Acordo de empresa entre o CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e o STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado na cláusula 81.º do acordo de empresa entre o CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e o STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 29, de 8 de agosto de 2014, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação do CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte,

Membros efectivos:

António Luís Vieira Bastos
Luís Manuel Mota Ferreira da Silva
Maria Teresa Andrade Rocha de Hortega Guimarães
Membros suplentes:
Carlos Manuel Miranda Azevedo
Cristina Clara Reis Campos Oliveira
Orquídea Maria Nunes Barbosa Correia

Em representação do STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte,

Membros efectivos:

Aurora Maria Ferreira Gomes
Luís Manuel Rodrigues Ferreira
Sérgio Gabriel Quádrio da Mota Alves

Membros suplentes:

Orlando Sérgio Machado Gonçalves
Sandra Lúcia Alves
José Martins Ferreira

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas

Eleição em 4 de setembro de 2014, para mandato de quatro anos.

Membros efectivos:

Célia Marina dos Santos Colaço, divorciada, portadora do cartão de cidadão n.º 07794959 5 ZZ5, válido até 12/11/2014, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 15376.

António Luís Hipólito Santo, casado, portador do cartão de cidadão n.º 05069924 5 ZY8, válido até 25/2/2019, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 10666.

Cristina Isabel Pereira dos Santos Silva Camilo, casada, portadora do cartão de cidadão n.º 09917217 8 ZY4, válido até 17/11/2018, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 18381.

Luís Alexandre Guerreiro das Neves, casado, portador do cartão de cidadão n.º 08939057 1 ZZ5, válido até 1/1/2019, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 17922.

Isabel Maria Firme Coelho Ribeiro, viúva, portadora do bilhete de identidade n.º 7302804, emitido pelo Arquivo de Identificação de Leiria em 21/1/2005, sócia do Sindicato dos

Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 9112.

Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho, casado, portador do cartão de cidadão n.º 10771069 2 ZZ2, válido até 22/3/2016, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 18744.

Idília Paula Nascimento Sérgio Rodrigues, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 9170515, emitido pelo Arquivo de Identificação de Coimbra em 17/7/2006, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 14702.

Paulo Alexandre Roxo Fernandes, divorciado, portador do cartão de cidadão n.º 10752889 4 ZZ6, válido até 17/12/2017, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 19930.

Lina Maria César Agostinho Andrade, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 7868934, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 8/7/2004, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 12231.

Membros suplentes:

Maria Teresa Ramos Sousa, solteira, portadora do cartão de cidadão n.º 09699623 4 ZZ3, válido até 29/4/2016, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 17201.

Carlos Alexandre Monteiro Gonçalves, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7744792, emitido pelo Arquivo de Identificação de Santarém, em 29/5/2006, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 17176.

Associação dos Trabalhadores da Educação, do Estado e de Entidades com Fins Públicos - ATE

Eleição em 23 de agosto de 2014, para o mandato de quatro anos.

Nome	CC/BI
Efectivos	
António Augusto Ventura	4563055
Jorge Paulo Queirós Mota Carneiro	3166248
Pedro Miguel de Oliveira Rodrigues Vieira	10910673
Victor Francisco da Fonseca Rios	8567058
Ângela Maria Miranda Cabaça	7281969
Álvaro dos Santos Monteiro	8558279
Amália Augusta dos Santos Guerreiro	5807409
Ana Conceição Monteiro de Oliveira	106368958
Ana da Luz Carneiro Loureiro	10650041
Ana Maria Filipe da Silva	5773748
Anabela Conceição Gandra da Silva	10336363
Arminda Maria Rocha Magalhães Monteiro	8465809
Bernardino Paulo Pinto Guimarães	10129667
Cristina Conceição Martins Canelas Pereira	7554492
Delfim de Sousa Moura	10729051
Dina Cláudia Belém Rocha	11476370
Edite Libório Rosa Ceriaco	6113208
Elisabete Gonçalves Esteves	102121141
Fernando Pinto de Sousa	9371745
Fernando Ramiro Barata Marques Queirós	7415962
Fernando Carlos Moutinho e Castro	03326953
Hermínia Maria Pereira Baldaia	7352465
Ilda Esteves Almeida Viegas	4372662
Inês Maria Arsénio Hilário Jacinto	5051084
Jorge Manuel de Oliveira Cabrita	8461026
José Joaquim Pinto Baldaia	39882135
Júlia Paula Silva Seabra Soares	8167474
Liliana Marcela de Oliveira Bastos Valente	12655525
Lina Maria Reis da Silva Alves	07688516
Lisa Rosário Soares Taveira	10566554
Luís Maria Moniz Magalhães Barros	3173107
Luísa Maria da Fonseca Barbosa	10081900
Margarida Maria Sá Monteiro Teixeira Garrido	103539581
Maria Alice Pinto da Mota Borges	10399738
Maria Augusta Silva Rodrigues Oliveira	6886385
Maria Cândida da Costa Silva Cabrita	7919186
Maria da Assunção Sabino Murette Ventura	3845405
Maria Conceição Figueira dos Santos	3706233
Maria da Silva Gomes Vieira Miguel	383746
Maria de Fátima Tavares Rocha Peleteiro Ferreira	8162752
Maria Emília Gomes de Almeida Carneiro	3018057
Maria Isabel da Costa Silva Carrasco	5658389
Maria José Monteiro Rodrigues	7590168
Maria José Oliveira Rodrigues Vieira Freitas	7062274
Maria Luísa Pacheco Nobre Duarte Jorge	7435330
Maria Olema Costa Mendonça e Moura de Sousa Eiró	2847492
Miguel João Barata Marques de Queirós	8625049
Olga Maria Gonçalves Costa Ramos	6500644
Rosa Maria Velásquez da Encarnação Gregório	2298233
Santiago Marques dos Santos	5788223
Teresa Maria da Mota Carvalho Sousa	5814529
Suplentes	
Adriana Susana Santos Brandão	10882256
Ana Maria Gonçalves Pereira Guterres	8406876
Andreia Sofia Gomes Cruz	12543225
Ângela Arnaut	8566451
António José Rodrigues de Sousa	098138898
Célia Maria Gonçalves Oliveira	7414470
Elisabete Maria Freitas Rodrigues	9108809
Esmeralda Ferreira Moreno	11380397
Fernanda Pinto	5082935
Fernando José Martins	10026337
Fernando Marante Cardoso	9371745
Fernando Miguel Silva Gonçalves	10411981

Franciscano José Ribeiro Afonso	8391571
Joaquim Augusto Lopes Rocha	9707998
Joaquim Manuel de Castro Moreira	286111
José Alberto Monteiro Ferreira Jorge	3288276
José Guedes dos Santos	3836247
José Moreira Oliveira Rodrigues	5539077
Laura de Sousa Martins	344826610
Lúcia das Dores Palma	4844915
Maria Adelaide Silva Pinheiro Martins	5936630
Maria Agudo Marcelo Monteiro	5437547
Maria Antonieta Martins Tavares	3961780
Maria Clementina Rodrigues Melro Cubal	3599601
Maria Cristina Castro Carvalho	7374214
Maria Cristina Pereira Mendes	9667679
Maria da Conceição Gonçalves F Capucho	8487209
Maria da Glória Soeiro Castelo Branco de Sequeira	579066
Maria de Fátima Rebelo Moreira Gouveia	986106
Maria de Lurdes Costa Almeida	3609833
Maria de Lurdes Moreira Esteves dos Santos	9809124
Maria Fernandes Capucho	8487209
Maria Filomena Santos Quaresma Roque	6783428
Maria Goretti Ferreira Valente	9443787
Maria Laurinda Santos Diogo	5067711
Maria Salomé Medinas Quintas Santos Lourinho	9402112
Maria Teresa Ramalho Rato Amaro	7885596
Martinho Magalhães Ferreira	6573444
Natércia Celina Pereira de Freitas	9849542
Paula Maria Galamba de Sepúlveda Garcez	7396484
Paulo Jorge Paiva da Costa	100352162
Ricardo Manuel Serrano Furão	7724498
Rogério José Moreira Marques	10863645
Rosa Fernanda da Costa Borlido	5719735
Sandra Mónica da Costa Ferreira de Carvalho	9917038
Sílvia José Dias Afonso	8374845
Sílvia Manuela Pinho Rocha Oliveira	8904754
Sónia Cristina Miguel Gomes Coelho	9783457
Susana Amélia Fernandes de Jesus	9766782
Telma Cristina Loureiro Vicente Francisco	8670753
Zilda do Rosário Morais Ramalho	1088546

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Alteração

Alteração aprovada em 28 de março de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio 2007.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

É constituída uma associação com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos e pela lei aplicável, denominada ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins, para durar ilimitadamente, podendo a todo o tempo ser dissolvida.

Artigo 2.º

1- A associação tem a sua sede na Rua Plácido de Abreu, n.º 8, 1.º esq., 1495-152, Algés, Oeiras, podendo estabelecer delegações ou outra forma de representação social onde for julgado conveniente.

2- Por decisão da assembleia geral poderá a sua sede ser mudada para qualquer local do território nacional.

Artigo 3.º

A associação terá âmbito territorial nacional e é formada pelas empresas singulares ou colectivas que exerçam a indústria de tripas e afins, podendo a ela pertencer as empresas que exerçam actividades de transformação e aproveitamento de subprodutos animais e respectiva comercialização, que voluntariamente nela se inscrevam.

Artigo 4.º

1- São fins da associação:

a) Defender e promover os interesses comuns dos associados.

b) Cooperar activamente com o estado português e outras entidades públicas ou privadas para o desenvolvimento e progresso do país.

c) Prestar informações, dar pareceres e propor medidas à administração sobre assuntos de interesse para a indústria.

d) Fomentar o estudo de questões relativas à actividade dos associados e estimular entre eles uma leal cooperação.

e) Promover e manter serviços de interesse para os associados.

f) Negociar e celebrar, em representação dos seus associados e dentro dos limites estabelecidos por lei, convenções colectivas de trabalho e intervir na sua execução, nos termos que essas mesmas convenções provirem.

g) Representar os associados perante a administração, outras associações de industriais ou de comerciantes, organizações sindicais e o público em geral.

2- Em ordem à realização dos seus fins sociais a associação pode praticar todos os actos e contratos necessários ou convenientes sem outros limites além dos decorrentes da lei e dos estatutos, nomeadamente:

a) Estudar e propor às entidades oficiais competentes a adopção de normas gerais.

b) Estudar, definir e aprovar regras, recomendações ou acordos a aplicar pelos associados e velar pela sua execução.

c) Dar pareceres sobre assuntos da sua especialidade acerca dos quais seja consultada pelos associados e outras entidades.

d) Promover a informação dos associados, de outras organizações de actividades económicas e do público em geral, sobre assuntos relativos ao sector económico abrangido pela associação.

CAPÍTULO II

Aquisição e perda da qualidade de sócio

Seus direitos e deveres

Artigo 5.º

1- Podem ser membros da associação as empresas singulares ou colectivas que exerçam no território português a actividade definida no artigo 3.º destes estatutos.

2- Toda a entidade patronal tem o direito de se inscrever na associação, podendo a direcção desta exigir aos candidatos a prova do preenchimento dos requisitos legais e estatutários.

3- O requerimento para admissão do sócio envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos seus regulamentos internos e às deliberações dos órgãos sociais.

4- Os associados serão representados na associação por uma das pessoas que indicarem, habilitando-a com os necessários poderes deliberativos e de representação.

5- A indicação será feita pelo associado mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e subscrita pela administração das empresas em termos de as vincular.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

a) Participar na actividade da associação e votar por si ou em representação de outro ou outros associados nas reuniões da assembleia geral nos termos definidos nestes estatutos.

b) Eleger e ser eleito para cargos associativos.

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos.

d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários.

e) Frequentar a sede da associação e utilizar os seus serviços nos termos que forem estabelecidos no regulamento.

f) Reclamar perante os órgãos da associação, de actos que considerem lesivos dos direitos dos associados e da associação.

g) Usufruir, nos termos em que foram estabelecidos, de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

h) Receber da associação as informações que solicitarem sobre a actividade desta e, designadamente, examinar as contas, os orçamentos, os livros de contabilidade e os livros de actas.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente as quotas e jóia que vierem a ser fixadas pela assembleia geral, ficando dispensados do pagamento de jóia os associados fundadores desta associação.

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que forem eleitos ou designados.

c) Cumprir prontamente as deliberações dos corpos sociais proferidas no uso da sua competência e observar os estatutos da associação.

d) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados.

e) Realizar os actos de colaboração com todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação.

f) Participar no funcionamento da associação, contribuindo activamente para a realização dos seus fins.

Artigo 8.º

1- Perdem a qualidade de sócios:

a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e bom nome.

b) Os que deixem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado.

c) Os que não cumpram as deliberações da assembleia geral ou da direcção.

d) Os que violem quaisquer dos deveres de associado.

2- A exclusão do associado faltoso pertence à direcção, podendo o excluído recorrer dessa decisão para a assembleia geral, no prazo de 30 dias da notificação de exclusão, mediante requerimento fundamentado, dirigido ao presidente da mesa.

Artigo 9.º

1- A todo o tempo, qualquer associado poderá demitir-se da associação, podendo esta reclamar a quotização referente a um mês seguinte ao da comunicação da demissão.

2- A declaração da demissão será apresentada à direcção

em carta registada e terá efeitos a partir do fim do mês seguinte ao da sua apresentação.

Artigo 10.º

Sob proposta da direcção, qualquer sócio pode ser excluído da associação, por deliberação da assembleia geral, votada por maioria de ¾ do número legal de votos que façam funcionar a assembleia, observado que seja o condicionalismo estipulado no artigo 14.º dos estatutos.

Artigo 11.º

O associado que, por qualquer forma, deixar de pertencer à associação não tem o direito de reaver as quotizações que haja pago.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Toda a conduta ofensiva destes estatutos, dos regulamentos internos ou deliberações dos corpos gerentes da associação bem como das normas reguladoras da vida económica nacional, nomeadamente dos deveres especiais que para o exercício da actividade sejam impostos por lei ou diploma regulamentar, constituem infracção disciplinar.

Artigo 13.º

1- Às infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penalidades:

a) Advertência simples

b) Advertência registada

2- As penas disciplinares serão aplicadas tendo em vista a gravidade da infracção e o número de infracções.

Artigo 14.º

Nenhuma pena será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa e as provas que entender no prazo de quinze dias, e sem que desta defesa e das provas produzidas se haja tomado conhecimento.

Artigo 15.º

1- A aplicação das sanções disciplinares compete à direcção com recurso, nos termos do artigo 8.º número 2, para a assembleia geral.

2- Da decisão sobre o recurso por aplicação da pena referida na alínea *a)* do artigo 13.º, proferida pela assembleia geral cabe também recurso nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

Das eleições, composição e funcionamento dos corpos gerentes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 16.º

Os órgãos da associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 17.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos para exercer funções por um período de três anos, os quais poderão não ser associados.

a) A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

b) É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

2- Os membros dos órgãos da associação serão eleitos pela totalidade dos votos presentes na assembleia geral.

Artigo 18.º

1- Todos os cargos de eleição são exercidos sem remuneração, sem prejuízo, porém do pagamento das despesas de viagem e ou de representação a que haja lugar no seu exercício.

2- Em qualquer dos órgãos da associação cada um dos seus membros tem direito a um voto, tendo o presidente voto qualificado de desempate.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 19.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2- Cada associado terá direito a um voto.

Artigo 20.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e um secretário.

Artigo 21.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as assembleias gerais, mesmo eleitorais marcando a sua data, por sua iniciativa ou a requerimento, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos.

b) Verificar a regularidade das candidaturas aos corpos da associação.

c) Dar posse aos membros eleitos para os corpos gerentes e aceitar as demissões que lhe forem apresentadas por escrito.

d) Assinar as actas e o expediente da mesa.

e) Assistir, querendo, sem direito a voto, às reuniões da direcção.

Artigo 22.º

Ao secretário compete substituir o presidente nos seus impedimentos e as atribuições constantes destes estatutos.

Artigo 23.º

Compete ao secretário:

a) Preparar, expedir e publicar as convocações da assembleia geral.

b) Preparar e ler o expediente da mesa.

c) Servir de escrutinadores nas votações.
d) Redigir as actas das assembleias gerais.
e) Substituir o presidente da mesa.

Artigo 24.º

A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação competindo-lhe nomeadamente:
a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal.
b) Destituir a todo o tempo os corpos gerentes.
c) Fixar as quotas a pagar pelos associados.
d) Apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção, aprovar o orçamento para o ano seguinte e quaisquer outros actos, propostas e trabalhos que lhe sejam submetidos.
e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos.

Artigo 25.º

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção relativos à gerência do ano findo e para proceder, quando deva ter lugar, à eleição dos membros dos órgãos da associação.
2- Reunirá também ordinariamente até ao dia 30 de Novembro de cada ano para apreciar e aprovar o orçamento para o ano seguinte, que lhe for apresentado pela direcção até 30 dias antes daquela data.

Artigo 26.º

Em sessões extraordinárias, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 20 % dos associados e, ainda, na hipótese prevista no artigo 8.º número 2 destes estatutos, a convocação do presidente.

Artigo 27.º

1- A convocação de qualquer assembleia geral deve ser feita por meio de aviso postal expedido para cada associado com a antecedência mínima de oito dias e na qual se indicará o dia, hora e local em que a assembleia há-de funcionar e respectiva ordem de trabalhos.
2- Em cada sessão, não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 28.º

1- Convocada a assembleia esta funcionará no dia e hora marcada se estiverem presentes pelo menos metade dos votos totais dos associados.
2- Se a essa hora o número legal de votos referidos no número anterior não se encontrar presente, a assembleia geral funcionará trinta minutos depois com qualquer número de associados e votos presentes.

Artigo 29.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados à votação.
2- As deliberações sobre alteração dos estatutos da associação exigem o voto de acordo de, pelo menos, três quartas partes dos votos dos associados presentes ou representados à votação.
3- O associado não pode votar nas matérias que lhe digam directamente respeito.

Artigo 30.º

Convocada a assembleia geral nos termos dos artigos 26.º e 27.º para os efeitos da alínea *b)* do artigo 24.º se votar a destituição dos corpos gerentes, aquela nomeará uma comissão de gestão de, pelo menos, 3 membros para gerirem os assuntos sociais até às próximas eleições, cuja data será também marcada na mesma assembleia.

Artigo 31.º

Compete ao presidente da assembleia geral escolher a forma de votação, salvo quando a própria assembleia delibere forma especial para alguma votação.

Artigo 32.º

1- De cada reunião é lavrada acta dos trabalhos, indicando-se o número de votos presentes e o resultado das votações e as deliberações tomadas.
2- A acta é assinada pelos membros da mesa presentes e assim se considera eficaz, salvo se a própria assembleia deliberar que ela lhe seja submetida para aprovação.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 33.º

A direcção será composta de 3 membros assim classificados:
– Um presidente
– Um secretário
– Um tesoureiro

Artigo 34.º

A gestão da associação é da responsabilidade da direcção a quem competem todos os poderes que por estes estatutos ou por lei não sejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

Artigo 35.º

Compete especialmente à direcção:
a) Representar a associação em juízo e fora dele, em todos os seus actos e contratos.
b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação e contratar o pessoal de chefia, técnico, administrativo e auxiliar, fixando os respectivos vencimentos e condições de trabalho.
c) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral.
d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, juntamente com o parecer do conselho fiscal, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos pra-

zos estabelecidos no artigo 25.º destes estatutos.

e) Negociar, concluir e fazer cumprir convenções colectivas de trabalho para toda a indústria ou por secções, dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos pela assembleia geral e dos limites permitidos por lei.

f) Submeter à assembleia geral as propostas que julgar necessárias.

g) Realizar todos os actos necessários e convenientes à satisfação dos fins da associação e defesa dos interesses dos associados e ao bem comum.

Artigo 36.º

1- A direcção reunirá sempre que o julgue necessário, exarando-se em livro próprio acta de que constem as resoluções tomadas.

2- A convocação pertencerá ao seu presidente ou, no impedimento deste, ao secretário, funcionando a reunião logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

3- As deliberações serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto qualificado de desempate.

Artigo 37.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes duas assinaturas dos membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente ou do tesoureiro sempre que se trate de documentos respeitantes a numerários e contas.

2- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente ou, em seu nome, por qualquer dos directores em exercício ou pelo secretário-geral se o houver.

Artigo 38.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, excepto aqueles que hajam reclamado contra as omissões, que tenham votado contra as deliberações em causa ou que, não tendo assistido às sessões em que estas se tomaram, contra elas protestem na primeira sessão seguinte a que assistirem.

Artigo 39.º

1- A direcção poderá contratar um secretário-geral da associação, que poderá não ter a qualidade de associado, a quem, sob orientação da direcção, competirá a gestão corrente da associação.

2- O secretário-geral tomará parte, sem direito a voto, nas reuniões da assembleia geral e da direcção.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 40.º

O conselho fiscal é constituído por três membros eleitos pela assembleia geral, ao qual compete:

a) Examinar sempre que entenda conveniente a escrita da associação e os serviços de tesouraria.

b) Dar parecer sobre o relatório de contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção.

c) Dar parecer sobre o projecto de orçamento e balanço e movimentação do fundo de reserva.

Artigo 41.º

1- O conselho fiscal escolherá entre os membros eleitos um presidente, desempenhando os restantes a função de vogais.

2- O conselho reunirá sempre que for convocado pelo presidente.

3- O presidente do conselho fiscal deve assistir às reuniões da direcção sempre que o presidente desta o convoque e poderá assistir sempre que o julgue necessário.

SECÇÃO VI

Das eleições

Artigo 42.º

1- As candidaturas para os órgãos de associação deverão ser subscritas pelos candidatos.

2- As candidaturas serão feitas em separado para a mesa da assembleia geral, para a direcção e para o conselho fiscal, e apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- Com as candidaturas indicar-se-á quem, sendo o caso representará os membros eleitos que sejam pessoas coletivas.

Artigo 43.º

1- As candidaturas para eleições ordinárias serão apresentadas até 15 dias antes do termo do mandato.

2- Nas eleições extraordinárias que se verificarem para preenchimento de qualquer vaga ocorrida em qualquer dos órgãos associativos, as candidaturas serão apresentadas até dez dias antes do dia designado para a eleição.

Artigo 44.º

1- As eleições serão feitas por escrutínio secreto.

2- O escrutínio deve ser feito imediatamente após a votação, sendo proclamados os eleitos logo após a contagem dos votos.

3- Nas eleições ordinárias os membros eleitos tomarão posse nos oito dias seguintes ao termo do mandato anterior.

4- Nas eleições suplementares, os membros eleitos tomarão posse logo após a proclamação.

Artigo 45.º

As listas dos candidatos propostos à votação a que se refere a alínea *b)* do artigo 17.º destes estatutos, serão de modelo uniforme e delas constarão os nomes dos candidatos e os respectivos corpos sociais a que se destinam.

Artigo 46.º

As listas não podem ser alteradas após a sua entrega, a não ser que surja impossibilidade superveniente a algum dos candidatos até à eleição, circunstância em que é admitida a alteração por substituição.

CAPÍTULO V

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 47.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 48.º

1- Para cada ano social seguinte é elaborado o respectivo orçamento e no princípio de cada ano económico serão elaboradas as contas de gerência do ano transacto.

2- A elaboração do orçamento e das contas pertence à direcção que as submeterá à aprovação da assembleia geral ordinária.

Artigo 49.º

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto das jóias e das quotas dos associados.

b) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

c) Os juros dos fundos capitalizados.

2- Pertencerão ao património da associação todas as aquisições a título oneroso ou gratuito, incluindo patrimónios no todo ou em parte de outras associações ou instituições, que por estas ou por comando legal tenham sido postas à sua disposição.

Artigo 50.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares a assembleia geral que os aprovar votará também as contribuições a pagar pelos sócios para fazer face aos encargos orçamentados.

Artigo 51.º

1- A assembleia geral que aprovar as contas de gerência decidirá sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado.

2- A mesma assembleia pode decidir aplicar o saldo da conta de gerência à constituição ou reforço de fundos de apoio aos associados.

Artigo 52.º

1- Os valores monetários serão depositados em estabelecimento bancário, não podendo haver cofre mais do que o indispensável às despesas quotidianas.

2- Os levantamentos dos depósitos serão efectuados mediante as assinaturas referidas no artigo 37.º número 1 destes estatutos.

CAPÍTULO VI

Alteração dos estatutos

Artigo 53.º

Os presentes estatutos serão periodicamente revistos, marcando-se já a primeira revisão no prazo de um ano.

Artigo 54.º

Sempre que nas revisões se verifique que as normas estatutárias não satisfazem a dinâmica social da associação, proceder-se-á à sua alteração.

Artigo 55.º

1- A assembleia que votar e aprovar as alterações dos estatutos será convocada expressamente para esse fim.

2- Da convocação constarão, sumariamente, os assuntos sobre que irá versar a discussão e aprovação da alteração.

Artigo 56.º

O formalismo do registo das alterações que forem introduzidas aos estatutos será o que estiver definido na lei.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

Artigo 57.º

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolve o voto favorável de três quartas partes do número de votos dos associados.

2- À assembleia geral que votar a dissolução decidirá também o destino a dar aos bens da associação que constituírem remanescente da liquidação.

Artigo 58.º

A mesma associação nomeará três liquidatários os quais não sendo deliberada outra forma de liquidação, procederão do seguinte modo:

a) Apuramento e consignação das verbas destinadas a solver o passivo da associação.

b) Satisfazer as dívidas e apurado o remanescente será este repartido pelos associados existentes à data da liquidação.

c) A quota-parte de cada um dos associados será proporcional às quotas pagas à associação.

Artigo 59.º

A liquidação será efectuada no prazo de seis meses após ter sido deliberada a dissolução.

Registado em 18 de setembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 125 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins

Eleição em 28 de março de 2013, para mandato de três anos.

Presidente - Dat Schaub (Porto), SA, representada pelo senhor Dr. Vítor Aguiar.

Tesoureiro - CTH Porto, Unipessoal, L.da, representada pela senhora D. Maria do Céu Barata.

Secretário - Alandal, SA, representada pelo Sr. Miguel Rosinha.

Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul

Eleição intercalar, realizada em 4 de setembro de 2014, para o mandato de três anos em curso.

Presidente - José Marques Baptista, empresário em nome individual, representado por José Marques Baptista, portador do bilhete de identidade n.º 137500.

Vice-presidente - Joalharia Ferreira Marques, L.da, representada por José Filipe Ferreira Marques da Guerra Maio, portador do cartão de cidadão n.º 9584483.

Vogal - Ourivesaria Diadema, L.da representada por José Nuno da Silva Figueiredo, portador do cartão de cidadão n.º 9555382.

Vogal - Gilles Joalheiros, L.da representados por José Manuel Madeira Gil, portador do cartão de cidadão n.º 4451814.

Vogal - Belo Fio de Ouro Comércio de Ourivesaria e Relojoaria, L.da, representado por Maria Adelaide da Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 01449534.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Silva Moreira & Irmãos, L.da

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de setembro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Silva Moreira & Irmãos, L.da:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 9 de dezembro de 2014, realizar-se-á na empresa Silva Moreira & Irmãos, L.da, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST».

Bombardier Portugal, SA

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de setembro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bombardier Portugal, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 6 de janeiro de 2015, realizar-se-á na empresa Bombardier Portugal SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST».

Câmara Municipal de Sintra

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Lisboa), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Sintra, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 12 de setembro de 2014.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as com a antecedência exigida no número 3 do artigo 182.º do Regulamento do RCTFP aproado pela Lei n.º 59/2008, que no dia 11 de dezembro de 2014, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e artigos 180.º e seguintes do regulamento do mesmo diploma.

Nome da entidade empregadora pública: Câmara Municipal de Sintra.

Morada: Largo Dr. Virgílio Horta, 2714-501 - Sintra».

Laboratório Edol - Produtos Farmacêuticos, SA

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa Laboratório Edol - Produtos Farmacêuticos, SA ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da referida lei e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de setembro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores da empresa Laboratório Edol - Produtos Farmacêuticos, SA abaixo assinados, informam V. Ex.as que pretendem levar a efeito a eleição para os seus representantes dos trabalhadores para na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), no dia 18 de dezembro de 2014, no horário compreendido entre as 8h45 e as 13h00, decorrendo a votação no refeitório, das instalações de Linda-a-Velha.

(Seguem-se as assinaturas de 26 trabalhadores.)»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Omya, SA

Eleição em 3 de setembro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 22, de 15 de junho de 2014.

Efetivo	BI/CC
Jorge Manuel da Costa Santos	9284523

Suplente	BI/CC
Sílvio de Sá Monteiro	10428275

Registado em 24 de setembro de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 90, a fl. 92 do livro n.º 1.

SOLIDAL - Condutores Eléctricos, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2014, foi publicada a eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho da empresa SOLIDAL - Condutores Eléctricos, SA, a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim; na página 3190

Onde se lê:

Efetivos	BI/CC
Arménio Miranda da Silva	3190059

Deve ler-se:

Efetivos	BI/CC
Américo Miranda Silva	3190059

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a Especialista em Exercício Físico,** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 1).**

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM EXERCÍCIO FÍSICO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[1]

QUALIFICAÇÃO	**Técnico/a Especialista em Exercício Físico**
DESCRIÇÃO GERAL	Planear, conceber, orientar e conduzir todos os programas e atividades desportivas da condição física (fitness) desenvolvidos nas instalações desportivas que prestam serviços desportivos na área da manutenção da condição física, bem como participar, sob coordenação e supervisão do diretor técnico, na avaliação e prescrição das atividades desportivas, no controlo da qualidade dos serviços prestados e na implementação de medidas conducentes à sua melhoria, na fidelização dos clientes e na promoção da adesão à prática desportiva e da aquisição de estilos de vida saudáveis.

[1] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código[2]		UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5062	1	Língua portuguesa	50
	5063	2	Língua inglesa	50
	7122	4	Estatística descritiva	25

	Código		UFCD	Horas
Formação Tecnológica	8614	1	Fisiologia do exercício físico	25
	8615	2	Introdução à biomecânica e anatomia funcional	25
	8616	3	Nutrição e suplementação	25
	8617	4	Primeiros socorros no exercício físico	25
	8618	5	Saúde pública e atividade física	25
	8619	6	Psicologia do exercício	25
	8620	7	Pedagogia do exercício	25
	8621	8	Técnicas de negociação e venda em *fitness*	25
	8622	9	*Coaching* e comunicação	25
	8623	10	Gestão de espaços de *fitness*	25
	8624	11	Ética, Deontologia e legislação do *fitness*	25
	8625	12	Metodologia das atividades de grupo	50
	8626	13	Metodologia das atividades de musculação e cardiofitness	50
	8627	14	Metodologia das atividades em meio aquático	50
	8628	15	Metodologia das atividades body & *mind*	50
	8629	16	Metodologia de treino personalizado	50
	8630	17	Metodologia da atividade física com populações especiais	50
	8631	18	Metodologia das atividades de *outdoor fitness*	50
	8632	19	Avaliação e prescrição do exercício	50
	7847	20	Aplicações informáticas na ótica do utilizador	25
	7273	21	Qualidade de serviços e satisfação do cliente	25

Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)	400

[2] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.